

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LUÍSA CARVALHO RODRIGUES

**RELAÇÕES DE PODER NO TRABALHO E
O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL**

CURITIBA

2012

LUÍSA CARVALHO RODRIGUES

**RELAÇÕES DE PODER NO TRABALHO E
O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL**

**Monografia de Conclusão de Curso
apresentada no curso de graduação de
Direito, como requisito parcial à obtenção
do grau de Bacharel em Direito, Setor de
Ciências Jurídicas da Universidade Federal
do Paraná.**

**Orientadora:
Prof.^a Dr.^a Thereza Cristina Gosdal**

**Coorientadora:
Prof.^a Msc. Máira Silva Marques da Fonseca**

CURITIBA

2012

*À minha família:
Margaret, Marcos e Duda.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha mãe, Margaret Matos de Carvalho, por ser minha maior inspiração e exemplo na defesa da classe trabalhadora, e ao meu pai, Marcos Eduardo Freitas Rodrigues, por acompanhar cada passo da minha caminhada acadêmica.

Ao Partido Acadêmico Renovador, agradeço pela formação política e abertura de horizontes, que tiveram grande influência nos rumos que escolhi durante a graduação, permitindo-me que hoje a olhe com orgulho, em especial por incutir em mim a necessidade de lutar sempre por uma sociedade mais justa.

Agradeço às professoras Thereza Cristina Gosdal e Maíra Silva Marques da Fonseca, que sempre estiveram disponíveis para me orientar ao longo deste estudo, de forma tão atenciosa.

Meus agradecimentos, ademais, ao Desembargador do Trabalho Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, que despertou em mim a curiosidade pelo tema desenvolvido neste trabalho, e aos demais colegas de estágio no Tribunal Regional da 9.^a Região, por tudo que me ensinaram.

Agradeço, por derradeiro, à Procuradora do Trabalho Dr.^a Adriane Reis de Araújo, autoridade na temática do assédio moral organizacional, que cedeu seu tempo para me ajudar a dar meus primeiros passos desta trajetória.

RESUMO

A relação de trabalho no contexto do modo de produção capitalista caracteriza-se pela subordinação do trabalhador através do contrato de trabalho. Este contrato é peculiar, pois viabiliza e legitima, sob as máscaras de igualdade e liberdade jurídicas, a desigualdade estrutural e a concentração do poder nas mãos do detentor dos meios de produção. Assim, essa roupagem jurídica permite a produção social das riquezas com a sua apropriação privada, em que os trabalhadores vendem sua energia vital para produzir e os produtos de seus esforços por eles não serão aproveitados, ocorrendo uma alienação do próprio trabalhador. Diante disso, verifica-se o empoderamento do empregador, que dirige e organiza a produção, devendo o trabalhador apenas sujeitar-se. Somado a isso, há o controle sobre a prestação do serviço, para que atenda os interesses do capital, exercendo uma função não somente de monitoramento, como também de engajamento subjetivo dos trabalhadores. Este engajamento ocorre porque o trabalhador encontra-se na necessidade de monitorar a si próprio, para satisfazer os clientes (externos e internos) e acionistas, diante do quadro de reengenharia empresarial. No capitalismo atual, descomplexado, o modo de produção prescinde de legitimação, com a derrota dos modelos sociais alternativos, o que propicia uma flexibilização e precarização dos direitos. Dessa forma, em um contexto de desemprego estrutural e de pressão dentro da empresa por competitividade e produtividade, os trabalhadores são submetidos a um tratamento abusivo decorrente do método de gestão empresarial, que se caracteriza pelo assédio moral organizacional. Este fenômeno é estrutural, servindo como instrumento de poder e dominação em prol do capital.

Palavras-chave: Assédio moral organizacional. Relações de poder. Subordinação jurídica. Contrato de trabalho. Controle. Métodos de gestão. Modo de produção capitalista. Produtividade. Saúde mental do trabalhador.

RESÚMEN

La relación laboral en el contexto del modo de producción capitalista se caracteriza por la subordinación del trabajador a través del contrato de trabajo. Este contrato es único, ya que permite y legitima, bajo las máscaras de la igualdad y la libertad jurídicas, la desigualdad estructural y la concentración de poder en manos de los propietarios de los medios de producción. Por lo tanto, es el contrato de trabajo lo que permite la producción social de la riqueza, con su apropiación privada, en la que los trabajadores venden su energía vital para la producción y el producto de sus esfuerzos no van a ser aprovechados por ellos mismos, ocurriendo una alienación del propio trabajador. Así, notorio que existe un empoderamiento de la empresa, que dirige y organiza la producción, debiendo el trabajador sólo someterse. Sumado a esto, tiene la empresa el control sobre el servicio, que responde a los intereses del capital, en ejercicio de una función no sólo de monitoración, pero también de compromiso subjetivo de los trabajadores. Esto ocurre debido a la necesidad de los empleados controlaren a si propios, para satisfacer a los clientes (externos y internos) y los accionistas, ante la reingeniería empresarial. En el capitalismo contemporáneo, el modo de producción prescinde de legitimidad, ya que hubo la derrota de los modelos sociales alternativos, lo que proporciona la flexibilización y precarizaciones de los derechos laborales. Teniendo esto en cuenta, en un contexto de desempleo estructural y presión dentro de la empresa para la competitividad y la productividad, los trabajadores están sometidos a un trato abusivo por el método de administración de la empresa, que se puede denominar acoso moral organizativo. Ese fenómeno es estructural, sirviendo como un instrumento de poder y dominación en favor del capital.

Palabras clave: Acoso moral organizativo. Relaciones de poder. Subordinación jurídica. Contrato de trabajo. Control. Métodos de gestión. Modo de producción capitalista. Productividad. Salud mental del trabajador.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 RELAÇÕES DE PODER NO TRABALHO	9
1.1 O CONTRATO DE TRABALHO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	9
1.2 O CONTROLE NA RELAÇÃO DE TRABALHO	22
1.3 AS RELAÇÕES DE PODER NO TRABALHO E OS MÉTODOS DE GESTÃO NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA	31
2 O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	43
2.1 O ASSÉDIO MORAL	43
2.2 O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	49
2.3 O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E O MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA	61
CONCLUSÃO	72
REFERÊNCIAS	75

INTRODUÇÃO

A matéria do assédio moral nas relações de trabalho tem recebido grande atenção na atualidade. Esse estudo, no entanto, concentra-se quase que exclusivamente no aspecto individual deste fenômeno, sendo escassas as análises acerca do assédio moral organizacional.

Pretende-se, dessa forma, analisar o fenômeno do assédio moral organizacional concomitantemente com o estudo das relações de poder que se estabelecem entre capital e trabalho. Isso porque a estrutura capitalista pressupõe o poder do empregador frente ao empregado, que acaba por se submeter às condições que lhe são impostas, em especial em razão da precariedade dos empregos e da necessidade de subsistência. Partindo-se deste enfoque, entendeu-se mais apropriada a análise puramente doutrinária, que a associada à busca de casos concretos na jurisprudência.

Faz-se imprescindível uma análise estrutural, visto que ela é determinante no que diz respeito à relação de trabalho e, conseqüentemente, ao assédio moral. Essa relação estrutural desigual entre capital e trabalho propicia violências contra a parte despida de poder.

Entender as relações de poder típicas da organização de trabalho no regime capitalista fornece subsídios para compreender o assédio moral organizacional, pois se pretende demonstrar que, dentro deste regime, a imposição de metas e cobranças dos trabalhadores integram os métodos de gestão empresarial, em conformidade com os interesses do capital, com a finalidade de permanente extração da mais-valia.

Para isso, em um primeiro momento, serão apreciadas a subordinação jurídica e o controle sobre a prestação do trabalho enquanto fatores determinantes para o assédio moral organizacional. A subordinação jurídica porque acarreta não apenas na alienação da força de trabalho, mas também na alienação da própria humanidade do trabalhador, configurando a relação de poder em essência do âmbito trabalhista por meio do contrato de trabalho, que cumpre uma função de dominação da classe trabalhadora. O controle, a seu turno, porquanto a vigilância do trabalho vivo é um dos pilares do modo de produção capitalista devido ao interesse do empregador de obter o máximo de lucro, monitorando constantemente o trabalhador

e moldando-o aos interesses do capital. Soma-se a isso o refinamento dos modos de controle com as inovações tecnológicas.

Em seguida, busca-se abordar o fenômeno do assédio moral organizacional, apresentando suas características centrais. Em um primeiro momento, serão feitas considerações acerca do assédio moral, para então analisar-se mais especificamente as peculiaridades que o assédio moral organizacional apresenta.

Objetiva-se, portanto, relacionar o assédio moral organizacional às relações de poder que se estabelecem nas relações de trabalho, de maneira estrutural, para que este estudo possa ser mais um passo, ainda que tímido, na construção de um projeto alternativo de organização da sociedade.

1 RELAÇÕES DE PODER NO TRABALHO

1.1 O CONTRATO DE TRABALHO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

A especificidade do Direito do Trabalho advém do fato de buscar estabelecer "[...] liberdade na coerção econômica, igualdade na subordinação jurídica e garantir àquele que vive do trabalho o respeito à sua dignidade humana"¹.

A história deste ramo jurídico relaciona-se umbilicalmente com a história da tensão entre quem vende sua força de trabalho para sobreviver e quem a adquire para utilizá-la conforme suas determinações.

A importância das relações capital-trabalho teve início com o processo de "adoção da forma social do trabalho livre assalariado, na ruptura com as formas sociais da escravidão e da servidão [...]"² Ressalvando-se que a história não é linear e homogênea, cabem breves considerações acerca deste momento histórico:

Em síntese, esse processo significou o predomínio da concepção de igualdade jurídica entre os cidadãos, liberdade política e rompimento das amarras da herança feudal com vistas à instituição de uma economia adequada ao regime de produção capitalista. [...] A Revolução Francesa representou, enfim, a primazia do liberalismo como doutrina política, econômica, filosófica e jurídica, e invade todos os ângulos da atividade intelectual. Paralelamente, claro, significou também o apogeu de um processo ascendente da burguesia enquanto classe social hegemônica [...]. Essa sucessão de fatos avança "em paralelo perfeito com o desenvolvimento da empresa capitalista, que domina, a pouco e pouco, os produtores independentes [...]"³

É neste contexto que o modo de produção capitalista é gestado, respaldado pelas noções de igualdade jurídica e liberdade política, fundamentais para a compreensão das relações trabalhistas.

¹ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.94.

² *Ibid.*, p.95.

³ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.140-141.

Este momento histórico, conhecido como modernidade, não teve uma data de nascimento, pois se tratou de um processo de formação difusa, lenta e complexa. A este respeito, Ricardo Marcelo Fonseca defende que a modernidade não tem uma marco inicial e tampouco um lugar que possam ser precisamente delimitados:

Entende-se, assim que a "modernidade" não nasce em 1848 (época das grandes agitações populares na Europa), nem em 1789 (Revolução Francesa), ou tampouco em 1648 (data do Tratado de Westfália [...]). A modernidade é um processo histórico complexo, que [...] não foi gestada num determinado lugar específico (sua maternidade não tem endereço) e não tem progenitores precisamente identificáveis. Como ocorre em todo processo histórico, sua formação é difusa, lenta e complexa.⁴

Para além das noções de liberdade e igualdade, outro pilar da modernidade foi o sujeito de direito, conforme aponta o referido autor, eis que neste momento surgiu a "[...] necessidade de plena disponibilização de uma mão-de-obra 'livre'", o que acabou por transformar "[...] a força de trabalho em mercadoria"⁵. O sujeito de direito foi um fator necessário para que se constituísse o sistema econômico pretendido, a seu entender. Veja-se:

O sujeito, assim, é visto como uma abstração necessária para a constituição do sistema econômico. E isso porque somente um sujeito liberado e abstrato, com capacidades formais reconhecidas, é capaz de dispor da propriedade [...]. Desse modo, o sujeito moderno se apresenta como a qualidade específica de sujeito proprietário [...].⁶

Na modernidade, então, o trabalho passa a ter condição de mercadoria, a ser – supostamente – negociada livremente pelo trabalhador, o qual assume um patamar de proprietário da força de trabalho, homem livre e igual, por meio do contrato de trabalho.

⁴ FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho**: do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2002. p.30.

⁵ *Ibid.*, p.20.

⁶ *Ibid.*, p.81.

Baseada na "[...] crença na legitimidade das ordens estatuídas e do direito de mando daqueles que, em virtude dessas ordens, estão nomeados para exercer a dominação"⁷, conforme ensina Max Weber, prevaleceu a lógica liberal.

No modo de produção capitalista, consagrou-se a forma contratual para as relações de intercâmbio de capacidade de trabalho, em que o trabalho assalariado gera produtos que se alienam sob a forma de mercadoria e o empregador possui os elementos objetivos necessários à estrutura produtiva.

Nesse sistema, o trabalho gera capital através da apropriação da mais-valia pelos capitalistas. Sobre isso:

Em sua manifestação elementar e originária – em sua expressão *arquetípica*, digamos – o contrato de trabalho apresenta-se pois como forma jurídica da relação econômica que se insere no processo destinado à exploração da mais-valia, de índole capitalista.⁸

Pede-se vênia para maiores considerações sobre o modo de produção capitalista com a transcrição das ponderações de Aldacy Rachid Coutinho, para quem o fundamento deste modelo é a separação entre trabalhadores e instrumentos de produção:

O capitalismo vem entendido enquanto um modo de produção, cujo fundamento reside na separação entre quem produz – trabalhadores despossuídos da propriedade – e os meios e instrumentos de produção, objetivados na propriedade – condições objetivas de trabalho.[...] A direção da atividade é exercida não por quem detém a força de trabalho, mas pelos proprietários dos meios de produção, que visam exatamente ao lucro, ao aumento e à acumulação de capital. [...] Na produção capitalista o trabalho passa a ser comprado e vendido pelo seu valor no mercado.⁹

Nesta perspectiva, o contrato de trabalho, portanto, veio atender a demanda burguesa, com a consagração da igualdade formal. A este respeito, Reginaldo Melhado afirma que o contrato é o gerador dos poderes diretivos na relação trabalhista, restando ao trabalhador sujeitar-se:

⁷ WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. 4.ed. Brasília: Universidade de Brasília, 2000. v.1. p.141.

⁸ *Ibid.*, p.163.

⁹ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p.38.

"O contrato é, portanto, o instrumento de libertação de toda a escravidão", e passa a ser tomado como fonte das relações obrigacionais entre capital e trabalho e portanto como força geradora do fenômeno dos poderes diretivos e do estado de sujeição a eles correspondente. A subordinação *ao contrato* implica um juízo de valor das partes que o realizam: a aceitação do interesse plasmado no acordo de vontades em detrimento do seu interesse individual.¹⁰

Sobre o contrato de trabalho, Aldacy Rachid Coutinho afirma que ele culmina em um estado de sujeição do trabalhador, ao invés de significar uma verdadeira igualdade nas relações entre capital-trabalho:

O contrato de trabalho seria apenas o mecanismo jurídico mediante o qual se estabeleceria determinada vinculação jurídica entre empregador e empregado, colocando este último num estado de sujeição (ou subordinação) dentro da estrutura já existente, razão pela qual deve executar os comandos.¹¹

Dentro desta lógica, a subordinação jurídica, advinda do contrato de trabalho, assumiu papel fundamental, pois seria ela "o elemento fundamental responsável pela diferenciação entre o trabalho sob a proteção do Direito do Trabalho e as demais formas."¹²

Reafirmando a importância da subordinação, Aldacy Rachid Coutinho afirma que ela "é o elemento jurídico que caracteriza a relação de emprego; negá-lo seria desconstituir a própria identidade"¹³. Faz-se imprescindível, dessa forma, uma observação mais intensa acerca deste fenômeno.

Pedro Proscurcin transcreve definições acerca da subordinação. Para o citado autor, a subordinação significa dependência e submissão de umas pessoas a outras.

Segundo o léxico, subordinação, do latim *subordinatione*, significa estar em estado de submissão (sujeição, subserviência, vassalagem, servilismo), ser dependente e obediente. [...] Em suma, "a subordinação é a submissão de coisas e pessoas à dependência de outras, a fim de que se cumpram as

¹⁰ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.30-31.

¹¹ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p.31.

¹² PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.65, n.3, p.279, mar. 2001.

¹³ COUTINHO, *op. cit.*, p.31.

ordens, as imposições, as determinações, as instruções, que delas emanem."¹⁴

Segundo a doutrina clássica, portanto, o que caracterizaria a relação de emprego seria a subordinação, entendida como poder que o empregador, por força do contrato do trabalho, tem de dar ordens, mandar, dirigir a atividade do trabalhador. O patrão estaria em uma posição de superioridade hierárquica, portanto.

Amauri Mascaro Nascimento integra essa corrente doutrinária ao afirmar que a relação de emprego é a "[...] relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado"¹⁵.

Em breves palavras, para a teoria clássica, "todo contrato de trabalho, pois, gera o estado de subordinação [...] do empregado", o que representaria que ele: "[...] deve se curvar aos critérios diretivos do empregador, suas disposições quanto ao tempo, modo e lugar da prestação, suas determinações quanto aos métodos de execução, usos e modalidades próprios da empresa, da indústria ou do comércio"¹⁶.

Ricardo Marcelo Fonseca, reconhecendo o poder de mando e direção do empregador, critica a tentativa de tornar a subordinação um fenômeno controlado pelo direito, denominando-a de subordinação "jurídica", destacando que ela não foi inventada, mas apenas regulamentada pela introdução de um conceito jurídico-formal:

Pode-se então [...] chegar no limite à seguinte caracterização da dita "subordinação jurídica": é tudo o que o empregador determinar ao empregado que esteja dentro dos limites da atividade econômica da empresa, que não seja crime, não o humilhe e não o coloque em situação de risco físico. [...] Afora tais limites, a subordinação jurídica é idêntica à pura e simples subordinação.¹⁷

¹⁴ PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.65, n.3, p.279, mar. 2001.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. rev. São Paulo: Saraiva, 1997. p.312.

¹⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p.131.

¹⁷ FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho**: do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2002. p.138.

Para Max Weber, a existência da dominação desempenha um papel decisivo nas relações capitalistas de produção, configurando um caso especial de poder. Para referido autor, é a relação contratual que conecta o trabalhador à empresa que enuncia simbolicamente o poder.¹⁸

Max Weber identifica, dessa forma, o contrato de trabalho e a subordinação jurídica como fonte de poder nas relações entre capital-trabalho.

Reginaldo Melhado menciona que Marx sustentava que a vinculação contratual seria origem e fundamento da relação de poder e sujeição entre trabalhador e empregador, criticando a falsa isonomia existente entre os sujeitos da relação:

A renovação constante dessa relação de compra e venda não faz senão mediar a continuidade da relação específica de dependência, e confere-lhe a *aparência* falaz de uma transação, de um contrato entre *possuidores de mercadorias* dotados de iguais direitos e que se contrapõem de maneira igualmente livre. Essa relação *introdutória* apresenta-se, inclusive, como momento imanente dessa dominação, gerada na produção capitalista, do trabalho objetivado sobre o vivo.¹⁹

O grande crítico da falsa concepção de igualdade e liberdade foi, de fato, Karl Marx, que afirma, em *O Capital*:

O antigo dono do dinheiro marca agora à frente como capitalista; segue-o o proprietário da força de trabalho como seu trabalhador. O primeiro com um ar importante, sorriso velhaco e ávido de negócios; o segundo tímido, contrafeito, como alguém que vendeu sua própria pele e apenas espera ser esfolado.²⁰

Essa tensão intrínseca à relação laboral é inicialmente mascarada com conceitos civilistas, de viés individualista. Passam a ser substituídos, no entanto, por concepções propriamente trabalhistas, típicas do Direito do Trabalho, legitimadoras da relação capital-trabalho.

¹⁸ WEBER, Max. **Economía y Sociedad**. México: Fondo de Cultura Económica, 1944. v.4. p.9.

¹⁹ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.163.

²⁰ MARX, Karl. **O capital**: parte segunda. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975. v.1. p.197.

Frise-se que o Direito do Trabalho cumpre papéis ambivalentes, vez que por um lado assegura os direitos básicos do trabalhador, representando grandes conquistas históricas, enquanto que por outro lado colabora para a manutenção do capitalismo.

A propósito, Wilson Ramos Filho propugna que a visão tradicional deste ramo jurídico como uma proteção ao trabalhador é enganosa:

Todavia, na verdade, essa visão tradicional da função e das características do Direito do Trabalho não é apenas fantasiosa, mas também é manipuladora e mistificadora, por ocultar o papel do Direito Capitalista do Trabalho como ramo específico da ordem jurídica garantidora da propriedade dos meios de produção e das condições de sua reprodução, legalizando a exploração do trabalho humano. Esta ordem jurídica, legalizando o direito dos empregadores a subordinar os empregados mediante algumas contrapartidas, permite a racionalização econômica e a fixação das regras do jogo dentro das quais funcionará o sistema capitalista.²¹

Privilegia-se, assim, a autonomia privada e a afirmação da liberdade e igualdade jurídicas, ocultando a desigualdade estrutural fundante deste sistema por intermédio de uma subordinação posta pelo contrato de trabalho.

Os trabalhadores, no capitalismo, seriam supostamente livres, o que conferiria racionalidade à sua submissão ao capital, quando, em realidade, há verdadeira coerção.

Pedro Proscurcin compartilha deste entendimento ao sustentar a prevalência notória de uma das partes, nos seguintes termos:

Por tudo isso, a rigor, podemos observar que, juridicamente, o contrato de trabalho deixa de ser sinalagmático e comutativo, pondo por terra a doutrina que tenta sustentar a igualdade ou equivalência jurídica, devido à indisfarçável prevalência de uma das partes contratuais.[...] Apesar de esse monumento jurídico ter por fundamento a igualdade [...], numa sociedade de homens economicamente desiguais, tal fato revela-se impossível.²²

Wilson Ramos Filho, por sua vez, defende que o contrato de trabalho é um "[...] mecanismo de ocultação ideológica", fazendo com que "[...] situações de subordinação apareçam como relações de colaborações entre seres livres e iguais".

²¹ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012. p.91.

²² PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.65, n.3, p.281-283, mar. 2001.

Ocultar-se, através do Direito do Trabalho, "a realidade conflitiva, desigual e injusta desta relação"²³.

Reginaldo Melhado sustenta tese neste mesmo sentido, afirmando que "a subordinação apresenta-se sob a forma de [...] uma consequência estrutural e necessária advinda da natureza do contrato de compra e venda de capacidade de trabalho"²⁴.

O autor traz, ademais, os posicionamentos de Weber e Marx acerca dos fundamentos das relações de superioridade e dominação entre capital e trabalho, que, para ele, seguem uma mesma linha:

Weber concebe a dominação *legítima* como uma relação de mando que pressupõe uma determinada capacidade de escolha e portanto vontade e opção de obedecer. No exercício do poder não há preeminência de coercibilidade, mas um consentimento próprio do âmbito territorial da autonomia privada [...]. No caso específico da dominação burocrática, a submissão é baseada no modelo da relação contratual que vincula trabalhadores e empregadores no interior da moderna empresa capitalista. O contrato é fundamento da relação de poder e sujeição. Também para *Marx* o contrato de trabalho é fundamento jurídico da subordinação, mas a "liberdade" do trabalhador é coarctada pela necessidade de sobrevivência e por sua situação de *dependência permanente*.²⁵

Depreende-se, portanto, que Weber, por mais que entenda que na dominação legítima há certa autonomia e liberdade, defende o vínculo contratual como fundamento da relação de poder que se estabelece nas relações de trabalho.

Marx, por sua vez, afirma que o contrato de trabalho é causa da subordinação, em que a liberdade de contratar é mitigada em razão da necessidade de sobrevivência do trabalhador, uma finalidade racionalmente definida que gera um sentimento de responsabilidade do obreiro com relação à prestação do serviço. Neste sentido, a subordinação, para ele, nasce da subsunção do trabalho ao capital.²⁶ Dessa forma, o trabalhador viveria apenas em virtude do trabalho:

²³ RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho e regulação: o direito capitalista do trabalho e as crises econômicas. In: _____. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.352.

²⁴ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.166.

²⁵ *Ibid.*, p.205.

²⁶ *Ibid.*, p.209.

A classe trabalhadora desenvolve-se: uma classe de trabalhadores, que vive somente enquanto encontra trabalho e que só encontra trabalho enquanto o seu labor aumenta o capital. Estes trabalhadores, que precisam vender a si próprios aos poucos, são uma mercadoria como qualquer outro artigo de comércio.²⁷

Adriane Reis de Araújo, sobre o contrato de trabalho e a organização da prestação do serviço pelo capitalista, sustenta existência da posição de soberania assumida pelo empregador e a desigualdade material que se instaura no que concerne às relações de trabalho, que acarreta na maior exploração do homem pelo homem, a seu ver. Em suas palavras:

A realização de um contrato de trabalho pressupõe a igualdade e a liberdade das partes contratantes. A sociedade moderna reconhece então a legitimidade do ato de troca da força de trabalho do empregado pelo salário pago pelo empregador. [...] Como as relações de trabalho se referem a um espaço social distinto do estatal e as condições sociais e econômicas obrigam o trabalhador a vender sua força de trabalho para garantir o sustento diário próprio e de sua família, claramente o empregador assume um lugar soberano na relação entabulada e dita as normas conforme seu interesse tanto no momento da celebração contratual quanto na sua execução, gerando os abusos típicos decorrentes da desigualdade material daquele que o direito afirma ser o proprietário da força de trabalho em face do proprietário dos meios de produção. A abundância da oferta de mão de obra e a raridade dos postos de trabalho no mercado terminam por expropriar a propriedade afirmada pelo Direito, gerando a maior exploração do homem pelo homem de que se tem notícia na história.²⁸

Para a autora, a relação contratual é dotada de legitimidade na medida em que pressupõe a igualdade e liberdade das partes. Ressalva, todavia, que na relação de trabalho há uma soberania clara do empregador, vez que um dos sujeitos contratantes é obrigado a trabalhar para garantir seu sustento, o que se soma ao medo do desemprego.

Dessa forma, essa roupagem jurídica que busca legitimar a exploração de uma classe por outra por meio da apropriação dos frutos do trabalho social acaba por garantir ao detentor do capital o direito de impor ao trabalhador uma ordem e um sentido na organização da produção conforme seus interesses, o que se assegura pelos métodos de gestão das empresas e pelo poder diretivo.

²⁷ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O manifesto comunista**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998, p. 20.

²⁸ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.98.

No plano jurídico, portanto, há um *status* de igualdade e liberdade entre os sujeitos. No plano real, entretanto, a relação é coercitiva, pois o trabalhador se vê obrigado a vender sua força de trabalho.

Essa fórmula jurídica buscou, então, legitimar as relações entre capital e trabalho na sociedade capitalista, à qual os trabalhadores tiveram de se curvar para ter alguns direitos reconhecidos.²⁹ Houve, para Ricardo Marcelo Fonseca, o emprego de conceitos jurídicos, a exemplo da "subordinação jurídica", para manter a dominação histórica sobre o trabalho.³⁰ Segundo ele:

Pois bem: parece que o trabalhador, mesmo com a legislação trabalhista, permaneceu como alguém enquadrado, vigiado e controlado. Melhor dizendo: foi também através do direito (mas não somente a partir dele) que o trabalhador pôde continuar sendo disciplinado e normalizado sob os olhos atentos do empregador. Com efeito, a ideia da "subordinação jurídica", que tentou parecer algo como que controlado pelo direito, algo como que completamente diverso da subordinação pura e simples (afinal, ela é "jurídica"), mostra-se, todavia, como um poder contínuo sobre o trabalhador.³¹

Merece atenção ainda o objeto do contrato de trabalho. Este objeto é peculiar, pois não é passível de separação de um dos sujeitos contratantes. O trabalhador não pode se separar da capacidade de trabalho que aliena pelo contrato.

Ocorre, no entanto, uma separação fictícia entre objeto e sujeito do contrato, a fim de possibilitar o intercâmbio mercantil representado pelo contrato de trabalho para que assim seja obtido o produto do trabalho, que "[...] é propriedade do capitalista, não do produtor imediato, o trabalhador"³².

Nasser Ahmad Allan sustenta que o empregado, no que concerne ao contrato de trabalho, não é tratado como um sujeito, mas como um objeto do

²⁹ PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.65, n.3, p.283, mar. 2001.

³⁰ FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho**: do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2002. p.178.

³¹ *Ibid.*, p.167.

³² MARX, Karl. **O capital**: parte segunda. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975. v.1. p.219.

empregador, sendo submetido a uma condição de inferioridade quando assalariado.³³

Essa condição de inferioridade também é apontada por Pedro Proscurcin enquanto uma consequência do contrato de trabalho, pois afirma que "[...] subordinado é todo aquele que é subalterno, que ocupa lugar inferior, que recebe ordens, enfim, que é secundário"³⁴.

A alienação da força de trabalho acarreta na alienação do próprio trabalhador, pois seu trabalho deixa de ser seu, tornando-se propriedade de outro homem, que é quem determina a realização do trabalho conforme suas ordens e interesses.³⁵

Maíra Silva Marques da Fonseca verifica três papéis sociais do trabalho – fundamento do ser social, meio de exploração humana e instrumento de alienação – afirmando que esse segundo papel reduz a força de trabalho à mercadoria, passível de apropriação:

Aufere expressão, com o capitalismo, uma nova forma de exploração do *homem pelo homem* a partir do trabalho. O capitalista compra do trabalhador o único elemento de que este dispõe, a sua força de trabalho. A força de trabalho revela-se a singular mercadoria capaz de produzir um valor superior ao que vale, expresso na mais-valia [...]. O ponto diferenciador da sociedade capitalista em relação àquelas que a precederam reside na redução da força de trabalho ao *status* de mercadoria, o que dá margem ao "desprezo absoluto das necessidades humanas". O individualismo burguês restringe a sociedade a mero aparelho de produção de riquezas a serem apropriadas pelos detentores dos meios de produção. Na sociedade burguesa tudo se compra e tudo se vende, de modo que o dinheiro se torna expressão de poder.³⁶

Mencionando a afirmação de István Mészáros "de que o 'trabalhador é uma mercadoria' [...]", a referida autora sustenta que as necessidades genuinamente humanas passam a ser satisfeitas apenas na medida em que contribuam para a acumulação de riquezas. Nas suas palavras:

³³ ALLAN, Nasser Ahmad. A normalização do trabalhador brasileiro pelo poder disciplinar do empregador. In: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.). **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.305.

³⁴ PROSCURCIN, *op. cit.*, p.279.

³⁵ FONSECA, Maíra Silva Marques da. **Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares**. São Paulo: LTr, 2012. p.32.

³⁶ *Ibid.*, p.27.

A sociedade burguesa tem como essência a acumulação privada de capital, o que só se faz possível se os indivíduos se subjugarem ao capital como guia de suas vidas, permitindo que sua humanidade seja reduzida à mercadoria força de trabalho. Ora, tal redução depende, é certo, de alienação. A fim de manter o sistema vigente, portanto, a burguesia lança mão de instrumentos legais e repressivos, valendo-se de medidas sociais e ideológicas para instaurar a alienação cultural que se funda na propriedade privada e na divisão social do trabalho [...].³⁷

Neste sentido, Alain Supiot, citado por Adriane Reis de Araújo, esclarece que o trabalhador transforma-se em um bem negociável através do contrato de trabalho:

[...] o trabalhador se objetiva em um bem negociável – sua força de trabalho – conceitualmente distinta da sua pessoa, para que seja possível a montagem contratual da relação de trabalho, *i. e.*, a organização jurídica de uma troca em que este bem constitui o objeto.³⁸

Para Reginaldo Melhado, também há uma coisificação do sujeito da relação representada pela subordinação:

Esta capacidade de *agir* é o que ele vendeu ao capitalista, e a subordinação é pois o modo como se manifesta a relação de propriedade entre adquirente (empregador) e coisa adquirida (a força de trabalho).³⁹

Ao se transformar em uma mercadoria que produz mercadorias, o trabalhador se aliena, não realizando nenhuma de suas capacidades, apenas cumprindo as exigências impostas pelo mercado capitalista.⁴⁰

Maíra Silva Marques da Fonseca acrescenta ainda que há uma negação do elemento humano do trabalho quando o trabalho cumpre o papel de instrumento de alienação:

³⁷ *Ibid.*, p.30.

³⁸ SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. Paris: Quadrige, 2002, p.15 *apud* ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.97.

³⁹ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.167.

⁴⁰ CHAUI, Marilena. Introdução. In: LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. Tradução de J. Teixeira Colho Netto. São Paulo: Hucitec; Unesp, 1999. p.34 *apud* FONSECA, Maíra Silva Marques da. **Redução da jornada de trabalho**: fundamentos interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2012. p.33.

A força de trabalho humana, a princípio, exprime relações singulares travadas pelo ser social com a história da humanidade e expressa a essência dos indivíduos como entes únicos. Impraticável refutar, por conseguinte, tratar-se a força de trabalho de condensada expressão da humanidade. O capitalismo vem a negar precisamente este elemento essencialmente humano do trabalho, uma vez que subjuga a força de trabalho à condição de mercadoria. Dá-se o processo chamado por Karl Marx de reificação ou coisificação das relações sociais. A expressão da humanidade dos indivíduos é reduzida à coisa negociável.⁴¹

A mencionada autora traz, ademais, os pensamentos de Herbert Marcuse: "Herbert Marcuse indica que a expropriação presente na alienação operada entre trabalhador e produto violenta a própria essência humana, desvirtuando o trabalho de sua natureza de fidedigno meio de autorrealização do indivíduo"⁴².

Wilson Ramos Filho, louvando-se em Oscar Correias, entende que, em razão dessa impossibilidade de separação entre a mercadoria contratada e o trabalhador, advém a subordinação jurídica:

A subordinação jurídica, deste modo, não é mais do que uma consequência da compra e venda da força do trabalho: "o obreiro trabalha 'subordinadamente' porque alguém comprou sua energia e o dono dela, o capitalista, usa-a segundo lhe convém visando a valorização de seu capital. E como esta mercadoria especial não pode ser separada de seu vendedor, para que o capital use a força de trabalho é necessário que o operário aplique esta força no lugar e segundo as condições indicadas pelo capitalista."⁴³

Assim, a subordinação jurídica do trabalhador não significou sua emancipação, pois com contrato de trabalho o obreiro permanece "atado a um sistema que o vigia, supervisiona-o, enquadra-o, classifica-o, pune-o, ou, para aproximar-se do referencial teórico que está por detrás de todas essas análises, disciplina-o"⁴⁴.

Integra essa linha de pensamento Maíra Silva Marques da Fonseca ao pontuar que "a configuração do trabalho moldado pelo sistema capitalista de produção

⁴¹ FONSECA, *op. cit.*, p.29.

⁴² FONSECA, Maíra Silva Marques da. **Redução da jornada de trabalho**: fundamentos interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2012. p.32.

⁴³ RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho e regulação: o direito capitalista do trabalho e as crises econômicas. In: _____. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.353.

⁴⁴ FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho**: do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2002. p.168-169.

não se demonstra emancipadora do ser social [...] o indivíduo aliena sua própria essência, aliena sua vida"⁴⁵. Cumpre, assim, o contrato de trabalho sua função de dominação da classe trabalhadora, impondo-lhe disciplina e docilizando-a.⁴⁶

Esta apropriação da força de trabalho alheia é que caracteriza o processo de produção capitalista, "que se revela como genuíno processo de violência social", pois "permite que os indivíduos [...] criem e mantenham o sistema ao qual se submetem"⁴⁷, propiciando a relação de poder que se estabelece entre capital-trabalho.

1.2 O CONTROLE NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O controle é um dos pilares do capitalismo, pois necessário para sua manutenção que haja uma vigilância do trabalho vivo com a finalidade de se obter o máximo de crescimento em valores reais. É de interesse da empresa, dessa forma, moldar o trabalhador por meio do controle, mesmo que incorra em condutas abusivas.⁴⁸

Em conjunto com a subordinação decorrente do vínculo contratual, o controle, assim, é outro elemento sobre o qual se estrutura o poder do capital sobre o trabalho.

Jeremy Bentham, em 1786⁴⁹, idealizou o modelo de vigilância constante para que o poder pudesse ser exercido facilmente, batizado de Panóptico.

Bentham sugeriu sua utilização para o controle da mão de obra, dispensando a coerção física. Instala-se, assim, um controle muito mais psíquico⁵⁰, cujas técnicas

⁴⁵ FONSECA, Máira Silva Marques da. **Redução da jornada de trabalho**: fundamentos interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2012. p.34.

⁴⁶ ALLAN, Nasser Ahmad. A normalização do trabalhador brasileiro pelo poder disciplinar do empregador. In: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.). **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.334.

⁴⁷ FONSECA, Máira Silva Marques da. **Redução da jornada de trabalho**: fundamentos interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2012. p.30.

⁴⁸ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.76.

⁴⁹ *Ibid.*, p.19.

⁵⁰ *Ibid.*, p.19-22.

incitam a fidelidade bem como a interiorização no trabalhador da vontade de obtenção dos resultados impostos pelo capital.

Partindo de premissas teóricas distintas – considerando-se que o marco teórico principal deste trabalho é marxista –, mas que interessam ao presente estudo na análise do controle, Michel Foucault reconhece o modelo panóptico como instrumento de poder nas relações de trabalho, desde o início da Revolução Industrial.⁵¹ Veja-se:

Entramos assim na idade do que eu chamaria de ortopedia social. Trata-se de uma forma de poder, de um tipo de sociedade que classifico de sociedade disciplinar [...]. Entre os teóricos que há pouco citei, alguém de certa forma previu e apresentou como que um esquema desta sociedade de vigilância, da grande ortopedia social. Trata-se de Bentham. [...] Foi ele que programou, definiu e descreveu da maneira mais precisa as formas de poder em que vivemos e que apresentou um maravilhoso e célebre pequeno modelo desta sociedade da ortopedia generalizada: o famoso *Panopticon*.⁵²

O filósofo francês focou seus estudos nas relações de poder que se estabelecem nas instituições, dentre elas a empresa, ainda que pretendesse principalmente demonstrar que o panoptismo existe no nível mais simples e cotidiano, isto é, no plano da existência individual.

Para ele, a vigilância configuraria um instrumento de poder disciplinar, que se exerce sobre os corpos de modo a inseri-los socialmente de forma útil e produtiva. Há uma fixação sobre a pessoa, o que deixa à margem a motivação para a submissão do trabalhador.⁵³ Nas suas palavras:

O panoptismo é um dos traços característicos da nossa sociedade. É uma forma de poder que se exerce sobre os indivíduos em forma de vigilância individual e contínua, em forma de controle de punição e recompensa e em forma de correção, isto é, de formação e transformação dos indivíduos em função de certas normas.

⁵¹ *Ibid.*, p.22.

⁵² FOUCAULT, Michel. **A verdade e as formas jurídicas**. Rio de Janeiro: NAU, 2003. p.86.

⁵³ FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: história da violência nas prisões. 35.ed. Petrópolis: Vozes, 2008. p.141.

Michel Foucault prossegue denominando a sociedade ocidental moderna de sociedade disciplinar, dentro da qual os indivíduos estão sob constante controle, favorecendo o capitalismo:

[...] se caracterizam pela formação de uma rede de instituições no interior das quais os indivíduos são submetidos a um sistema de controle permanente. Esse tipo de sociedade é que irá permitir a fixação dos indivíduos aos aparelhos produtivos em funcionamento num modo de produção capitalista.⁵⁴

Outro autor que verifica no controle uma forma de poder nas relações de trabalho é Cristophe Dejours, que afirma que "[...] o eixo central dessa violência do poder baseia-se no estado permanente de poder ser controlado"⁵⁵, conferindo posição determinante ao controle nas relações de poder que se estabelecem no âmbito trabalhista.

Pode-se, assim, concluir que o controle é, portanto, uma das principais formas de exercício de poder na organização do trabalho.

Michel Foucault afirma que "[...] a vigilância torna-se um operador econômico decisivo, na medida em que é ao mesmo tempo uma peça interna no aparelho de produção e uma engrenagem específica do poder disciplinar"⁵⁶, constituindo um fator essencial para a implantação do capitalismo industrial.

Márcio Alves da Fonseca afirma que Michel Foucault vislumbra três funções que as instituições disciplinares cumprem em uma sociedade capitalista:

A primeira delas seria o ajustamento do tempo da vida dos indivíduos ao tempo da produção, por meio da aquisição completa do tempo do trabalhador. [...] A segunda função seria a plurifuncionalidade dessas instituições. [...] Por fim, para que consiga realizar efetivamente o controle total da existência e do tempo dos indivíduos, [...] incluirá necessariamente uma instância de julgamento, que faça com que todos, no interior das instituições, sejam

⁵⁴ FONSECA, Márcio Alves da. **Michel Foucault e o direito**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.163.

⁵⁵ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5.ed. São Paulo: Cortez, 1992. p.101-102.

⁵⁶ FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: história da violência nas prisões. 35.ed. Petrópolis: Vozes, 2008. p.147.

submetidos continuamente a uma instância de apreciação, de punição e de recompensas.⁵⁷

Seria, acima de tudo, uma técnica de poder, tendo como uma de suas funções a potencialização do desenvolvimento econômico. Este poder seria formado por três etapas (vigilância hierárquica, sanção normalizadora e exame), que permitiriam a constante vigilância e controle do trabalhador.⁵⁸

Nasser Ahmad Allan acrescenta, ademais, que essas etapas do poder disciplinar significam "uma tática de poder que objetiva dominar e sujeitar o trabalhador aos interesses do empregador, a fim de obter maior utilidade na prestação de serviços"⁵⁹.

Adriane Reis de Araújo identifica a atual sociedade como uma sociedade de controle, que incorpora o panoptismo de Bentham e o incrementa com o desenvolvimento da tecnologia da informática e das comunicações:

Dessa forma, o panoptismo e os instrumentos da sociedade disciplinar se modificam para incorporar essa nova realidade à sua prática, propiciando a sua perpetuação sob modalidades ainda mais aperfeiçoadas, sofisticadas, contínuas e difusas. [...] O desenvolvimento da microeletrônica e das telecomunicações dispensa a arquitetura do Panóptico e a própria necessidade de reunião dos trabalhadores em um edifício comum, permitindo a vigilância à distância, inclusive no próprio domicílio do operário. O controle faz-se pela rede interna ou internacional de computadores, pelo correio eletrônico, por meio de câmeras e pelos dados obtidos na realização da própria atividade, os quais ficam registrados no *software* do processo produtivo, e principalmente pela forma de gestão e participação da mão de obra.⁶⁰

Reginaldo Melhado denomina esse contexto de panoptismo pós-moderno, em que:

⁵⁷ FONSECA, Márcio Alves da. **Michel Foucault e o direito**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.164.

⁵⁸ FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: história da violência nas prisões. 35.ed. Petrópolis: Vozes, 2008. p.177-180.

⁵⁹ ALLAN, Nasser Ahmad. A normalização do trabalhador brasileiro pelo poder disciplinar do empregador. In: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.). **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.314-315.

⁶⁰ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.31-32.

[...] o controle sobre o trabalho e o trabalhador se fará com os olhos e cérebros eletrônicos, uma era marcada pelo aparecimento do que *Jean-Emmanuel Ray* chama "taylorismo assistido por computador" da sociedade pós-industrial, "que se revela mil vezes mais implacável que os antigos controles" e cujos ingredientes são a *tele-subordinação*, a conexão permanente, a teledisponibilidade (inclusive no *home office*) e o controle sobre a própria pessoa do novo trabalhador *high-tech*.⁶¹

Depreende-se, dessa forma, que o atual modelo de sociedade, regido por uma economia capitalista voltada à produção de serviços e especulação financeira, refinou os já existentes instrumentos de poder concernentes à vigilância, refletindo na forma de vinculação e submissão do trabalhador.

Isso ocorreu em especial pelo desenvolvimento tecnológico, que armou as empresas com outras formas de controle, muitas vezes mais eficientes.

Reginaldo Melhado, louvando-se em Jean-Emmanuel Ray e Karl Marx, sublinha que "[...] o moderno controle (do trabalho) pela máquina permite evitar o confronto hierárquico direto e é melhor aceito" e também destaca que a automação ocasiona "[...] dois metabolismos necessários que atuam reciprocamente um sobre o outro", quais sejam:

De um lado, a máquina extirpa o domínio técnico [...] da esfera do trabalho e o transfere para o polo do capital; de outro, desloca o controle sobre os tempos e os movimentos da ação laborativa, que passa da esfera de titularidade do trabalhador para a do grande autômato, que por seu turno é apenas uma *coisa* pertencente ao capitalista.⁶²

Adriane Reis de Araújo coaduna com este posicionamento de que as novas tecnologias extirpam dos trabalhadores o domínio e conhecimento técnicos acerca do trabalho, elucidando que:

[...] essa mesma tecnologia informática consome postos de trabalho, incrementa a velocidade da fábrica retirando o trabalhador do controle do ritmo da produção e se revela um instrumento essencial na expropriação do trabalhador quanto ao único bem que possui: o conhecimento sobre o seu trabalho. Longe de minimizar os instrumentos de controle, a automação aprimorou-os e dispersou-os em todos os lugares, gerando o

⁶¹ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.212.

⁶² MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.170.

emprisionamento de toda a sociedade. Exercer o controle do indivíduo [...] de maneira a obter o seu pleno ajustamento aos objetivos da fábrica, com o mínimo de perda; conseguir a sincronia perfeita nas atividades do grupo e simultaneamente isolar cada indivíduo com o fito de afastar qualquer possibilidade de laços horizontais de solidariedade; incrementar o ritmo da produção, otimizando o tempo; [...] a empresa quer mais, quer a alma, o sono do trabalhador, o seu total engajamento no processo produtivo como se fosse o próprio dono do negócio.⁶³

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca ressalta, ademais, que há uma intensificação da subordinação jurídica em razão do controle da atividade realizada à distância por meios eletrônicos, de modo que o trabalhador deixa de ter um "[...] espaço e tempo próprios"⁶⁴.

Reginaldo Melhado denomina esta subordinação de "virtual ou pós-industrial", fazendo referência ao trabalho realizado por meios eletrônicos, que inaugura uma forma de alienação da força de trabalho: "Agora a capacidade de trabalho irá arredar-se do próprio território físico da empresa [...] metamorfoseando o eixo medular das relações jurídicas em que ela se materializa"⁶⁵.

Conquanto as inovações tecnológicas confirmem nova face à prestação do serviço, permanecem a subordinação e o poder do empregador, afinal, consoante os ensinamentos de Aldacy Rachid Coutinho, "o poder continua sendo a prática que vem imiscuir-se na gestão do capital e do trabalho"⁶⁶.

Pedro Proscurcin propugna a esse respeito que "novamente vemos a tecnologia e a ciência a serviço da legitimação e da dominação dos homens pelo sistema de poder [...]"⁶⁷.

⁶³ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.33-34.

⁶⁴ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Saúde mental para e pelo trabalho**. Disponível em: <www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2006/saude_mental/anais/artigos/Ricardo_Tadeu.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2012. p.11.

⁶⁵ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.103-104.

⁶⁶ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p.11.

⁶⁷ PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.65, n.3, p.288, mar. 2001.

Reginaldo Melhado reforça este entendimento, sustentando que a tecnologia perpetua as relações sociais e manifesta o pensamento e modelos comportamentais prevalentes, servindo enquanto instrumento de controle e domínio.⁶⁸

As novas tecnologias cumprem um papel de controle, mas também de engajamento dos trabalhadores, forçando-os não somente a produzirem mais como também forçando-os a quererem produzir mais.

Há uma dupla vinculação, então, em que o trabalhador identifica seus interesses como sendo os mesmos do seu empregador, dedicando-se intensamente ao trabalho.

O controle exercido pelo método de gestão acaba por padronizar a subjetividade dos trabalhadores, adequando-os ao modelo empresarial conveniente à produtividade e competitividade, na medida em que interiorizam o dever de obediência.

Sobre isso, esclarece Aldacy Rachid Coutinho que "[...] é necessário que o empregado 'vista a camisa', acredite na 'eficiência' do produto ou serviço, de forma a incrementar as possibilidades de sucesso da empresa"⁶⁹.

Isso rompe com as divisas do ambiente de trabalho, atingindo o trabalhador no seu âmbito particular e definindo, dessa forma, a maneira com que se comporta em sociedade.⁷⁰

Nasser Ahmad Allan pontua a respeito do alcance do poder do empregador que ele alcança não apenas a prestação do trabalho, mas também o corpo do trabalhador:

A disciplina imposta ao trabalhador não apenas em relação à prestação do trabalho propriamente dita, mas também age sobre seu corpo, sobre sua forma de pensar, sobre sua conduta dentro e fora do ambiente de trabalho. [...] O controle do corpo do trabalhador ocorre para que o empregado não represente uma ameaça à produção. Afinal, a almejada racionalização do trabalho, os métodos de trabalho, exigiam a conformação dos costumes dos operários "às necessidades de trabalho."⁷¹

⁶⁸ MELHADO, *op. cit.*, p.172.

⁶⁹ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p.76.

⁷⁰ *Ibid.*, p.70.

⁷¹ ALLAN, Nasser Ahmad. A normalização do trabalhador brasileiro pelo poder disciplinar do empregador. In: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.). **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.326 e p.332.

Para o referido autor, o trabalhador ficou sujeitado aos desígnios do capital não apenas no que concerne ao contrato de trabalho, mas também quanto a sua vida pessoal, que passa a ser comandada pelo capitalista, que irá incutir-lhe os valores caros ao modo de produção.⁷²

E prossegue afirmando que o controle já analisado por Foucault foi intensificado com as práticas recentes de gestão de pessoal:

As técnicas de controle pelo exame são mais austeras. As práticas mais recentes de gestão de pessoas permitem uma maior individualização e visibilidade do trabalhador. Metas individuais são estipuladas e aferidas periodicamente. O empregado é constantemente avaliado, medido e comparado com os demais.⁷³

Conclui a este respeito Wilson Ramos Filho que há uma apropriação do tempo de vida dos trabalhadores pelo empregador na medida em que ocorre uma imposição de um determinado modo de vida:

[...] o empregador se apropria do tempo de vida de seus empregados, durante parte de cada dia (jornada de trabalho) e condiciona o tempo em que o empregado não está sob seu controle direto mediante a imposição de um determinado modo de vida segundo determinada ética, absorvendo, tanto quanto possível, as mais distintas potencialidades deste fator de produção (força de trabalho) que subordina, degradando a condição humana.⁷⁴

Reginaldo Melhado também demonstra que a relação de poder entre o capitalista e os trabalhadores espraia-se para além dos limites da empresa, afetando o modo de vida das pessoas, configurando uma relação de poder político e social.⁷⁵

Sintetiza Maíra Silva Marques da Fonseca que "[...] a automação ocasiona a programação integral da vida, pelo que o processo de alienação dominante do

⁷² ALLAN, Nasser Ahmad. **Direito do trabalho e corporativismo**: análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945. Curitiba: Juruá, 2010. p.29.

⁷³ ALLAN, Nasser Ahmad. A normalização do trabalhador brasileiro pelo poder disciplinar do empregador. In: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.). **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.327.

⁷⁴ RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho e regulação: o direito capitalista do trabalho e as crises econômicas. In: _____. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.350.

⁷⁵ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.134.

trabalho assalariado se acentua intensamente" e acrescenta que "[...] os trabalhadores têm expropriado de si seu próprio potencial intelectual, reintroduzido pelo capital por meio das máquinas ditadoras dos novos ritmos sociais"⁷⁶.

O modo de produção capitalista, dessa forma, apropria-se de todos os instrumentos que tiver ao seu alcance para que haja um incremento da produção, restando ao trabalhador que forneça "[...] seu corpo e a sua mente para serem utilizados, ao máximo; coloca a sua capacidade em benefício da atividade empresarial, em nome da própria sobrevivência"⁷⁷.

Wilson Ramos Filho pondera sobre os efeitos do incremento do controle, que acaba por afetar a saúde mental dos trabalhadores, quadro em que se insere o assédio moral organizacional, fenômeno a ser analisado adiante. Em seus termos:

Aquele mal-estar inerente às relações de subordinação, decorrente da complexa rede de controle dos empregados por parte de chefias e supervisões superpostas que caracterizava a hierarquia empresarial fordista sofre incremento na virada do século na medida em que agrega a tais fatores nocivos à saúde dos trabalhadores, novos elementos, vinculado principalmente à sua saúde mental, decorrente da superposição de ansiedades, consistente na fixação de metas individuais e coletivas a serem atingidas em cada unidade organizacional [...].⁷⁸

O controle, portanto, é a manifestação do poder da empresa que explora a confusão mental dos trabalhadores – aqui abarcados o sofrimento mental e o controle da subjetividade –, pois é o meio pelo qual há constante monitoramento da produtividade, gerando medo e "[...] ter medo de ser vigiado é vigiar-se a si mesmo", de modo que o medo e a ansiedade "[...] são meios pelos quais se consegue fazer respeitar os preceitos hierárquicos"⁷⁹.

⁷⁶ FONSECA, Máira Silva Marques da. **Redução da jornada de trabalho**: fundamentos interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2012. p.33 e p.34, respectivamente.

⁷⁷ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p.11.

⁷⁸ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Eletrônica Curso de Direito UNIFACS**, n.108, p.16, 2009. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>. Acesso em: 25 jan. 2012.

⁷⁹ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5.ed. São Paulo: Cortez, 1992. p.102.

Depreende-se, portanto, que o controle atua como fator decisivo para a manutenção e o reforço das relações de poder no âmbito trabalhista.

1.3 AS RELAÇÕES DE PODER NO TRABALHO E OS MÉTODOS DE GESTÃO NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

Em consonância com os ensinamentos de J. K. Galbraith voltados à economia, Aldacy Rachid Coutinho sustenta que resulta em um "vácuo cognitivo" as reflexões acerca do trabalho divorciadas de uma análise sobre o poder e seu exercício.⁸⁰

Pretende-se, com este trabalho, auxiliar a desmascarar a "premissa oculta" por trás do discurso jurídico que busca legitimar a desigualdade estrutural, conforme pontua Reginaldo Melhado:

No caso concreto das relações de dominação no mundo do trabalho, o discurso jurídico esforça-se por demonstrar que tem uma explicação aceitável algo que aparece, *prima facie*, em desacordo com os parâmetros mais elementares [...]: a concentração de poder na pessoa dos proprietários dos meios de produção e a sujeição dos não-proprietários, numa relação intrínseca de desigualdade. [...] Uma construção teórica alternativa à dogmática predominante, que não busque a mera justificação, é necessariamente propensa a desconstruir o discurso supostamente científico presente na literatura jurídica. Ao fazê-lo, revela a lógica perversa desse discurso e suas imbricações ideológicas.⁸¹

O poder é um fenômeno social e está presente nas dimensões da vida em sociedade. Conforme Bobbio e Matteuci, poder é a "[...] capacidade do homem para determinar a conduta do homem: poder do homem sobre o homem. O homem não é só o sujeito senão também o objeto do *poder social*"⁸².

Nasser Ahmad Allan busca definir poder, louvando-se nos ensinamentos de Max Weber e de Michel Foucault, nos seguintes termos:

⁸⁰ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p.12.

⁸¹ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.20-21.

⁸² BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola. **Diccionario de política**. 2.ed. México: Siglo Veintiuno, 1982. p.1217.

Por poder entende-se "toda probabilidade de impor a própria vontade numa relação social, mesmo contra resistências, seja qual for o fundamento dessa probabilidade", ou, "poder é essencialmente o que reprime" e pressupõe uma relação de força que tem na repressão seu mecanismo essencial. Isso não quer significar que possa ser exercido pelo simples uso da força. Ao contrário. O poder é expresso na autoridade demonstrada que "suscita obediência voluntária" dos sujeitados e que serve de fundamento de legitimidade.⁸³

Aldacy Rachid Coutinho especifica este conceito, partindo para uma conceituação de poder jurídico, que seria: "[...] o reconhecimento pelo direito da possibilidade de imposição da vontade sobre o comportamento de outras pessoas, com a disponibilidade dos recursos e meios declarados legítimos para alcançar o fim"⁸⁴.

Importante distinguir o poder dos demais fenômenos que com ele se assemelham, para maior precisão do que se analisa no presente estudo.

Não se pretende neste trabalho tratar exaustivamente de todos os tópicos acerca do poder na relação de trabalho, eis que vasta a doutrina a este respeito, debatendo-se acerca do conceito de poder, da denominação, da classificação, das formas de manifestação, dos fundamentos, dentre outros aspectos.

Cabe aqui apenas identificar a relação de poder que se estabelece no âmbito trabalhista, em que se inserem a subordinação e o controle, fatores determinantes para que ocorra o fenômeno do assédio moral organizacional.

Frise-se que o poder é um fenômeno complexo. É possível, assim, compreender que suas expressões variam conforme os elementos que estão presentes ou mais acentuados na relação de trabalho. Neste sentido, Reginaldo Melhado:

A ausência de um dos seus pontos de sustentação leva o capitalismo a buscar sua hegemonia nos demais centros de irradiação de poder. [...] A relação de poder entre capital e trabalho resulta, pois, de uma rede dinâmica, complexa e dialeticamente cambiante. A debilidade de uma de suas fontes desloca o poder para as demais, que assim adquirem relevância.⁸⁵

⁸³ ALLAN, Nasser Ahmad. A normalização do trabalhador brasileiro pelo poder disciplinar do empregador. In: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.). **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.306.

⁸⁴ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p.86.

⁸⁵ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.214. A título exemplificativo, deve-se analisar a forma com que o poder é exercido em diferentes empresas. É comum que uma empresa de pequeno porte não esteja aparelhada com dispositivos tecnológicos sofisticados e o poder estará baseado quase que exclusivamente na relação mercantil de compra e venda da força de trabalho e na subordinação. Por outro lado, nas grandes corporações os trabalhadores muitas

Acerca da constatação do poder na relação trabalhista, Eberle, Gosdal, Schatzmam e Soboll citam Aldacy Rachid Coutinho, que percebe a empresa⁸⁶ enquanto o centro por excelência de emanção de poder:

*Aldacy Rachid Coutinho também entende que a organização empresarial é fonte de poder, que comporta uma organização horizontal, representada pela divisão do trabalho por especialização, e uma organização vertical dos serviços, em que se estabelece a hierarquia e a ordenação em unidades e graus com poderes escalonados.*⁸⁷

Aldacy Rachid Coutinho, em suas próprias palavras, sustenta que a "[...] empresa desponta, por excelência, como centro de emanção de poder, exteriorizando a tendência de fragmentação, reificação e pureza"⁸⁸. E prossegue afirmando que:

*Traduz-se a empresa e suas necessidades como justificação do poder mediante um distanciamento simbólico. Os detentores do poder econômico, sob o argumento da empresa, das necessidades da atividade econômica, da alta função social que a empresa representa na sociedade moderna, da emergência do mercado, propugnam uma maximização dos lucros e otimização dos resultados; enfim, tudo justifica a manifestação de poder.*⁸⁹

Zeno Simm reforça esta tese, afirmando que a empresa, por ser uma organização em que há a prestação de serviços por conta alheia, é "centro de poder", fundamentando-o na: "[...] subordinação ou dependência do trabalhador ao

vezes nem sabem quem são seus patrões, havendo um vínculo impessoal e invisível de mando e sujeição, em que o poder terá a autoridade tecnológica como elemento determinante.

⁸⁶ Acerca da empresa, importante apresentar ao menos uma definição. Conforme Aldacy Rachid Coutinho, a empresa "é a organização produtiva dos elementos capital e trabalho, coordenada e dirigida para colocar no mercado bens e serviços, visando à obtenção de lucros, buscando a realização de uma vontade geral, única." (COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p.54).

⁸⁷ SCHATZMAM, Mariana; GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Liz Andrea; EBERLE, André Davi. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Liz Andrea Pereira (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p.34.

⁸⁸ COUTINHO, *op. cit.*, p.9.

⁸⁹ *Ibid.*, p.67.

empresário [...] que tem a capacidade e o poder de comandar e dirigir tanto a própria organização quanto a execução dos serviços rumo ao alcance dos seus objetivos"⁹⁰.

Pedro Proscurcin, conquanto sustente que a subordinação clássica esteja com os dias contados em razão da globalização, dos avanços tecnológicos e da especialização flexível, defendendo que os trabalhadores – agora superqualificados, polivalentes e multifuncionais – passaram a deter maior autonomia com a democratização organizacional, reconhece que esse quadro fortaleceu o poder empresarial.

Para ele, a administração da complexidade da empresa estaria a cargo de todos na organização em decorrência de uma alteração que a divisão das competências e responsabilidades vem sofrendo. De toda sorte, as mais importantes definições da organização permanecem com os detentores do capital. Veja-se:

As novas formas de gerir tecnologia, aumentando a autonomia e o poder de decisão dos empregados, favoreceram o empregador. [...] Nesse sentido, o empresário conseguiu dividir as responsabilidades pela sorte do empreendimento, sem uma proporcional divisão dos lucros. Vale dizer, a autonomia dos empregados no empreendimento não implica em mudanças no centro de poder da organização. Nesse centro nada mudou. O dono do capital ou seus burocráticos representantes comandam incólumes a alta administração da empresa.⁹¹

Antonio Baylos Grau compreende que não há possibilidade de igualdade dentro da estrutura empresarial, pois organizada para dominação e institucionalizada para exercício de poder sob o discurso de liberdade e igualdade jurídicas materializadas no contrato de trabalho:

É sabido que o regime de liberdades públicas que constituía o signo emancipador da nova sociedade burguesa e de seus cidadãos se viu anulado frente à empresa, organizada como uma das principais formas de dominação geradas pela sociedade civil e na qual regia um princípio estritamente despótico. Tal princípio expressava-se, simbolicamente, 'no fato de que o trabalhador, ao atravessar a porta da fábrica, fica submetido a uma lei própria e específica na qual estão estabelecidos preceitos obrigatórios sobre seu comportamento na casa do senhor'. Assim, a empresa equivale a uma zona franca e segregada da sociedade civil, na qual sobrevivem

⁹⁰ SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008. p.62.

⁹¹ PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.65, n.3, p.288, mar. 2001.

amplos espaços para o exercício do poder disciplinar, institucionalizados de modo autoritário.⁹²

Resume Jane Salvador de Bueno Gizzi que o poder atinge seu mais alto nível na empresa em razão da legitimação do contexto de sujeição: "É na empresa que o poder encontra a sua máxima manifestação, já que se exerce em um contexto onde, de um lado, legitimado pelo direito, está aquele que comanda, e de outro, o que deve, em consequência, se colocar em posição de sujeição"⁹³.

Este entendimento remete a Bobbio, para quem o poder se verifica em sua expressão máxima quando há identidade entre o detentor do poder de coerção e o poder econômico.⁹⁴

Frise-se, de toda sorte, que por mais que haja uma concentração de poder na figura da empresa, ocorre também sua difusão pela despersonalização, através da crença e do discurso de que há um bem comum pelo qual todos devem colaborar⁹⁵, consoante os ensinamentos de Aldacy Rachid Coutinho:

No florescer do sistema capitalista, o proprietário dos bens de produção – o capitalista –, era identificado enquanto sujeito empregador e, dessa forma, detinha e pessoalmente exercia o poder de direção das atividades econômicas, sobre as pessoas e as coisas, quase como um monarca absolutista, em seu próprio interesse. Todavia, com o incremento da economia e a complexidade da própria cadeia produtiva, passando a ser estruturada hierarquicamente [...]. Houve uma *impessoalidade do poder* com a projeção na empresa dos interesses perseguidos. O poder não é mais do empregador, egoisticamente, mas da empresa [...].⁹⁶

Possível depreender, dessa forma, que a presença do poder nas relações de trabalho no modo de produção capitalista é o entendimento majoritário da doutrina, a qual inclusive fornece os fundamentos que justificam esse fato e o utilizam como premissa ordenadora do sistema.

⁹² BAYLOS, Antonio. **Direito do trabalho**: modelo para armar. São Paulo: LTr, 1999. p.124.

⁹³ GIZZI, Jane Salvador de Bueno. O poder diretivo e seus limites na relação de emprego. In: RAMOS FILHO, Wilson. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.81.

⁹⁴ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p.134.

⁹⁵ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p.74.

⁹⁶ *Ibid.*, p.80.

Para Wilson Ramos Filho, "[...] o empresário [...] encarna o poder em essência". Haveria, então, uma '*relação entre um detentor de poder e quem não detém poder algum*', ou seja, têm-se uma relação de sujeição"⁹⁷.

Com o contrato de trabalho, há um dever de obediência do empregado, que deve cumprir o que foi pactuado:

Muito embora seja tutelado pelo direito, que o protege para minimizar as agruras econômicas, o empregado deve juridicamente obediência e fidelidade ao seu empregador, ou seja, está em um estado de submissão da sua vontade à determinação do empregador que detém o poder de dirigi-lo, controlá-lo, fiscalizar a sua conduta e vida e, por conseguinte, puni-lo no próprio interesse. A subordinação ressalta esse estado pessoal de sujeição ao poder de direção, que é um estado jurídico, criado ou revelado pelo contrato de trabalho; um modo de ser do sujeito, do qual decorrem deveres e obrigações; dentre esses deveres, o de fidelidade, obediência e disciplina.⁹⁸

Para Aldacy Rachid Coutinho, portanto, essa obediência "exterioriza [...] uma submissão absoluta do trabalho ao capital [...]. A obediência externa o direito assegurando o econômico"⁹⁹.

Como não é possível delimitar exhaustivamente todo o objeto pactuado por meio de um contrato de trabalho, definindo-se apenas os contornos gerais da forma com que se dará a prestação do serviço, resta uma enorme lacuna a ser preenchida na medida em que há a sua execução.

Em razão desta lacuna e da necessidade de organização do trabalho, necessária a ordenação da atividade. É nisto que reside a fundamentação burguesa da relação de poder entre o capitalista e o trabalhador, conforme explica Reginaldo Melhado, louvando-se em Karl Marx:

[...] posto que a direção é tecnicamente necessária e até mesmo a coercitividade se mostra imprescindível ao trabalho coletivo, será razoável, será justo que o trabalhador assalariado seja obrigado a fabricar o seu

⁹⁷ RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho e regulação: o direito capitalista do trabalho e as crises econômicas. In: _____. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.346-347.

⁹⁸ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p.26.

⁹⁹ *Ibid.*, p.30.

próprio salário e, pela mais valia, produzir também a remuneração do seu senhor, pagando a ele o preço equânime pelo benefício de "governar-lhe e fazer-lhe útil para si mesmo e para a sociedade".¹⁰⁰

Nesta esteira de raciocínio, Nasser Ahmad Allan considera que o trabalho coletivo pressupõe uma direção, incumbindo, por opção, ao empregador o papel dirigente, embora o poder do capitalista seja revestido de um caráter inevitável:

A constatação, de uma forma geral, é que o trabalho coletivamente executado pressupõe organização, ordem, cumprimento rigoroso de tarefas, no modo e nos horários necessários a se atingir a finalidade do processo produtivo. [...] Mesmo precipitadamente, pode-se afirmar que o poder na relação de emprego foi atribuído ao empregador por opção. Prestaram-se os teóricos a fundamentá-la, sem discuti-la, pois o poder do capitalista é concebido como inelutável; inevitável; perene.¹⁰¹

Reginaldo Melhado coaduna com este posicionamento, reforçando que o trabalho coletivo requer certa coordenação, mas ressalva que o poder nas relações capital-trabalho na forma atual "[...] não resulta da produção, e sim do modo de produção capitalista."

O autor traz, ainda, o entendimento de Karl Marx, que "[...] ironiza a justificação da autoridade patronal baseada na mera necessidade técnica de ativação e coordenação do trabalho"¹⁰².

Este poder do empregador de determinar como se dará a execução do contrato de trabalho serviria para oprimir a conduta do trabalhador, conforme Zeno Simm.¹⁰³

Reginaldo Melhado, por sua vez, atribui o poder do empregador não apenas à faculdade dele impor um contrato adesivo, em que a empresa determina as condições contratuais, mas também ao uso que é feita desta discricionariedade, em

¹⁰⁰ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.146.

¹⁰¹ ALLAN, Nasser Ahmad. **Direito do trabalho e corporativismo**: análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945. Curitiba: Juruá, 2010. p.42-43.

¹⁰² *Ibid.*, p.13 e p.145, respectivamente.

¹⁰³ SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008. p.60.

especial pela "[...] instituição de sistemas e contrapartidas, condicionamentos, estímulos e incitações que vinculam o trabalhador com os objetivos do empregador"¹⁰⁴.

Aldacy Rachid Coutinho, por sua vez, trata da maneira com que o poder se exterioriza, detalhando seus desdobramentos: "[...] o poder na empresa é revelado, juridicamente, por um poder de organização, passando pela direção ou comando, regulamentação, fiscalização e, enfim, por um poder sancionador ou punitivo"¹⁰⁵.

Conforme ensina Adriane Reis de Araújo, todos estes fatores estruturantes do modo de produção capitalista afetam a organização do trabalho, atingindo o trabalhador, e propiciando condições para que ocorra o assédio moral:

Com a degradação das condições de trabalho, o alto índice de estresse entre os trabalhadores agraciados com um posto de trabalho, o qual é por si só transformado em uma mercadoria valiosa, e a quebra de laços de solidariedade, representada pela irrelevância quando não inconveniência com que é recebida a intervenção sindical, abre-se um solo fértil para a prática do assédio moral.¹⁰⁶

Em razão desta degradação do ambiente de trabalho, bem como de outros fatores, como o desemprego estrutural¹⁰⁷, os trabalhadores sentem-se insatisfeitos, "[...] pois são pressionados a adotar modelos de competitividade, em que se exige o comprometimento emocional, com incremento da mais-valia absoluta e relativa, e não recebem a contrapartida esperada"¹⁰⁸.

¹⁰⁴ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.192.

¹⁰⁵ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p.9.

¹⁰⁶ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.48.

¹⁰⁷ "O capitalismo fazia uso da grande massa de pessoas que buscavam emprego com três objetivos principais: (i) como fator de moderação salarial e de desestímulo às mobilizações reivindicatórias; (ii) como fator de indução da submissão e (iii) como reserva para eventuais necessidades de ampliação temporária da produção. Este *exército industrial de reserva* passará a constituir o modo de produção capitalista." (RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho e regulação: o direito capitalista do trabalho e as crises econômicas. In: _____. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.348). Ainda a este respeito, Maíra Silva Marques da Fonseca afirma que "O desemprego, como se vê, aparece como elemento coercitivo quanto à adoção de reformas flexibilizadoras do Direito do Trabalho, servindo como 'álibi para a precarização dos direitos dos trabalhadores'". (FONSECA, Maíra Silva Marques da. **Redução da jornada de trabalho**: fundamentos interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2012. p.98.).

¹⁰⁸ ARAÚJO, *op. cit.*, p.54.

Neste sentido, Reginaldo Melhado elabora sua tese acerca do poder e sujeição nas relações capital-trabalho, verificando que há origens primárias e secundárias. A origem primária seria a alienação mercantil, isto é, a compra da força de trabalho pelo empregador, o que já induziria o obreiro a uma submissão. As origens secundárias a influenciarem na dominação do trabalhador seriam, essencialmente, o exército de reserva decorrente do desemprego estrutural, a necessidade de subsistência do trabalhador e de sua família, a imobilidade da mão de obra e a flexibilidade do capital.¹⁰⁹

Adriane Reis de Araújo conclui que a empresa assume posição fundamental neste contexto pós-industrial de prevalência do capitalismo, de desenvolvimento de tecnologias e de desilusão com os modelos sociais alternativos:

Com a desilusão dos modelos sociais alternativos, a prevalência unilateral do capitalismo, a globalização, a inclusão da tecnologia nas forças produtivas e a passagem tendencial da sociedade industrial do trabalho para uma sociedade pós-industrial de serviços, ameaçando estrutural e permanentemente o trabalhador com o fantasma concreto de desemprego, surge agora sob o atual paradigma de Direito, no outro polo da relação, a empresa que, tomada como parâmetro de eficiência e eficácia produtiva, assume também importância central para esse ramo do direito.¹¹⁰

Wilson Ramos Filho também entende que esta dita "desilusão dos modelos sociais alternativos" foi determinante, representada pela "[...] vitória definitiva – ideológica – do mercado e da democracia liberal sobre os ideais igualitaristas"¹¹¹.

Com o fim da concorrência ideológica e consagração de um capitalismo descomplexado, que prescinde de legitimação, o mencionado autor – remetendo às análises de Max Weber acerca da racionalidade fundada na determinação de ganhar e acumular recursos, por ele denominada "espírito do capitalismo"¹¹² – identifica o atual estágio do modo de produção vigente como o "terceiro espírito do capitalismo".

¹⁰⁹ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.212; p.216-217; e p.218.

¹¹⁰ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.100.

¹¹¹ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Eletrônica Curso de Direito UNIFACS**, n.108, p.10, 2009. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>. Acesso em: 25 jan. 2012.

¹¹² Max Weber, conquanto ressalve que não se deve entender por espírito do capitalismo apenas aquilo que ele aponta como essencial para sua concepção, em razão da própria natureza da

Segundo Wilson Ramos Filho, as técnicas de gestão sofreram alterações, consolidando este novo espírito capitalista, "[...] caracterizado pelo mal-estar laboral e pelo bem-estar empresarial à custa do aumento dos níveis de *stress* no trabalho"¹¹³.

Referido autor esclarece que o terceiro espírito capitalista do trabalho começa a se solidificar diante das críticas feitas à excessiva burocratização em detrimento da lucratividade e da eficiência. Para tanto, há uma flexibilização da estrutura hierárquica empresarial, com a organização de equipes voltadas à satisfação do cliente e dos acionistas.

Com essa nova organização estrutural, Reginaldo Melhado afirma que "[...] as funções de obedecer e mandar estão fragmentadas de tal forma que a autoridade já não tem nome nem sobrenome". Assim, o poder impõe-se "[...] tanto aos mais altos chefes como aos agentes mais modestos", ou seja, a todos os trabalhadores, que são controlados pela organização. O citado autor delineia que "[...] o organismo controla a produção e a disciplina. Mais até: o *organismo* é a disciplina"¹¹⁴.

Com o intuito de alcançar a satisfação anteriormente declinada, apresentou-se necessário o engajamento dos trabalhadores, tanto através da motivação pelos líderes das equipes, quanto pela precarização das relações na produção¹¹⁵, contexto em que a "[...] teoria da administração passa a pregar a utilização do assédio moral

formação dos conceitos históricos, apresenta um delineamento "provisório" para tal expressão. Algumas das características importantes para o espírito do capitalismo seriam: o dever dos indivíduos de quererem aumentar suas posses, a profissão como dever, e a seleção econômica dos sujeitos. Identifica o exército de reserva e a adequação da mão-de-obra como essenciais ao capitalismo. (WEBER, Max. **A ética protestante e o "espírito" do capitalismo**. Tradução de José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004. p.51-58).

¹¹³ RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho e regulação: o direito capitalista do trabalho e as crises econômicas. In: _____. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.363.

¹¹⁴ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. p.184.

¹¹⁵ Cabe mencionar que Wilson Ramos Filho diferencia as relações *de* produção das relações *na* produção. Apesar de indissociáveis, têm lógicas diferentes. Enquanto as relações *de* produção são estabelecidas contratualmente entre o capital e o trabalho, conectando-se com a relação salarial, as relações *na* produção dizem respeito ao trabalho concreto realizado no cotidiano do trabalhador. (RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Eletrônica Curso de Direito UNIFACS**, n.108, p.11, 2009. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>. Acesso em: 25 jan. 2012).

gerencial como estratégia empresarial"¹¹⁶. Wilson Ramos Filho elucida, ademais, que esta estratégia incrementa a dominação na organização do trabalho:

A precarização laboral, a partir de então se constitui em estratégia organizacional cujo objetivo é, sobretudo, político no sentido de que visa um incremento na dominação, por intermédio de duas novas técnicas, complementares entre si, de organização do trabalho, a *qualidade total* e a *avaliação individual* de desempenho, ambas voltadas para o aumento da produtividade e da lucratividade.¹¹⁷

O assédio moral, assim, aparece como mais um instrumento de controle do trabalhador, legitimado pela subordinação jurídica, disciplinando e conformando a mão de obra. Neste sentido, Wilson Ramos Filho aborda a influência dos métodos de gestão na docilização do trabalhador:

Os métodos de gestão *conformam* o Direito Capitalista do Trabalho em dois sentidos: quanto à *forma* da regulação laboral e quanto ao *conformismo* que produz na classe trabalhadora [...] como elemento do processo de *conformismo social*, entendido como rejeição a qualquer tipo de atitude que conduza a um enfrentamento em face do poder constituído.¹¹⁸

Jane Salvador de Bueno Gizzi corrobora esse entendimento, afirmando que o assédio moral é espécie de violência laboral, em que o empregador utiliza-se do seu poder na relação de trabalho de uma das formas mais nefastas.¹¹⁹

Verifica-se, assim, que a relação de poder entre capital e trabalho, do modo como é atualmente configurada, é um produto típico de um momento histórico e próprio do modo de produção capitalista, reproduzido pelos métodos de gestão – que buscam todas as ferramentas possíveis para atender os interesses do capital,

¹¹⁶ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Eletrônica Curso de Direito UNIFACS**, n.108, p.11, 2009. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>. Acesso em: 25 jan. 2012.

¹¹⁷ *Ibid.*, p.12.

¹¹⁸ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012. p.271.

¹¹⁹ GIZZI, Jane Salvador de Bueno. O poder diretivo e seus limites na relação de emprego. In: RAMOS FILHO, Wilson. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.94.

dentre elas o assédio moral organizacional, a ser analisado adiante –, sendo passível de superação.

2 O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

2.1 O ASSÉDIO MORAL

A preocupação com a higidez mental do trabalhador ganhou maior destaque apenas em 1968, através das lutas sindicais¹²⁰, momento em que a organização do trabalho¹²¹ foi identificada como agressiva à saúde do trabalhador.

O médico sueco Peter-Paul Heinemann iniciou os estudos do assédio moral na década de sessenta. Seu foco, entretanto, foi o comportamento hostil de crianças, que ele batizou de *mobbing*.¹²²

O pioneiro no relato de casos de assédio moral que dizem respeito ao trabalhador foi Caroll M. Brodsky, psiquiatra americano, que entendia que o trabalhador era assediado não só por pessoas, mas também por fatores como a pressão pelo tempo, a monotonia das tarefas e a duração da jornada.¹²³

Em seguida, o psicólogo alemão Heinz Leymann analisou a conduta dos trabalhadores adultos no espaço empresarial, diferenciando *mobbing* de *bullying*.¹²⁴ Foi este trabalho que apresentou a gravidade da questão, pois incluiu pesquisa que

¹²⁰ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Saúde mental para e pelo trabalho**. Disponível em: <www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2006/saude_mental/anais/artigos/Ricardo_Tadeu.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2012. p.2.

¹²¹ Organização do trabalho aqui entendida como "a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc." (DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Cortez, 1992. p.25.)

¹²² ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.11.

¹²³ SCHATZMAM, Mariana; GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Liz Andrea; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009.p.18.

¹²⁴ "Para ele, o *mobbing* consiste em manobras hostis, frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente à mesma pessoa. A prática abusiva deve ser reiterada no mínimo a cada semana, pelo período mínimo de seis meses e é fruto de um conflito degenerado. O *mobbing* configura uma grave forma de estresse psicossocial que resulta em danos psicossomáticos e psicológicos." (In: ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.11-12).

identificou que 3,5% da população ativa sueca sofreu assédio no ano de 1990, relacionando-o com 10 a 20% dos suicídios.¹²⁵

Ressalte-se que há autores que defendem que a expressão *mobbing* já havia sido utilizada anteriormente pelo etólogo Konrad Lorenz para descrever as condutas de determinados animais.¹²⁶

Denota-se, assim, que este fenômeno vem recebendo diferentes denominações, como *mobbing*, *bullying*, síndrome de *burn-out*, acoso psíquico, terror psicológico, *bossing*, gestão por estresse, dentre outros. Por vezes essas denominações são utilizadas para expressar a mesma situação, outras vezes não, não havendo uma terminologia unânime.

Zeno Simm cita Márcia Novaes Guedes, que esclarece que:

[...] nos países escandinavos, na Itália e na Alemanha o fenômeno é conhecido como *mobbing*, na Inglaterra e nos Estados Unidos como *bullying*, nos países de língua espanhola como *acoso moral* ou *psicológico* e em Português tem o nome de assédio moral, sendo que ao longo de sua obra utiliza com frequência a terminologia *mobbing* como sinônimo de assédio moral para identificar a figura mórbida de que aqui se trata.¹²⁷

Adriane Reis de Araújo pontua que "[...] o assédio moral, *mobbing* e *bullying* refletem, grosso modo a mesma situação"¹²⁸, porém diferencia-os:

O *mobbing* pode ser considerado mais abrangente porque admite o problema também de forma singularizada, como um conflito restrito a duas pessoas. Entretanto, os casos individualizados são raros, contando em geral com a participação de diversos níveis hierárquicos da empresa: o assédio do supervisor é seguido da adesão, pelo menos tácita, dos demais subordinados, e o assédio oriundo de colegas ou subordinados, se não reprimido a tempo, conta no mínimo com a complacência da administração da empresa. Para Marie-France Hirigoyen, *bullying* é mais amplo que *mobbing*, pois abrange desde chacotas e isolamento até agressões físicas e condutas sexuais. Heinz Leymann os distingue também em relação ao público e local em que se praticam os atos abusivos: se envolvem crianças e adolescentes no

¹²⁵ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.57.

¹²⁶ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.33.

¹²⁷ SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008. p.85.

¹²⁸ ARAÚJO, *op. cit.*, p.13.

ambiente escolar, trata-se de bullying, se envolvem adultos no local de trabalho, é mobbing.¹²⁹

Adota-se, neste trabalho, a expressão assédio moral – conquanto outras possam ser utilizadas subsidiariamente – que foi utilizada pela primeira vez em 1998 e se consagrou com a obra de Maria-France Hirigoyen, em 2002.¹³⁰ A autora francesa justifica sua escolha, segundo Zeno Simm:

Hirigoyen, em seu segundo livro, justifica o uso da expressão assédio moral, dizendo que, conforme o dicionário, assediar é 'submeter sem descanso a pequenos ataques repetidos' e que se tivesse qualificado de **psicológico** esse conceito, isso teria significado 'que se tratava de um estudo para uso exclusivo dos especialistas sobre os mecanismos psicológicos', e que a escolha do termo **moral** foi uma tomada de posição por se tratar, efetivamente, 'de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, do que consideramos aceitável em nossa sociedade e do que rechaçamos', devendo-se estudar o fenômeno pela perspectiva da ética ou moral.¹³¹

Rodrigo Dias da Fonseca é um dos doutrinadores que adota a supracitada nomenclatura, acrescentando que esta é adequada vez que o assédio tem sentido de "[...] insistência oportuna, junto de alguém com perguntas propostas, pretensões etc." e que moral teria duas funções, quais sejam, "[...] diferenciar o instituto de outro, muito próximo, integrante do mesmo gênero: o assédio sexual" e esclarecer que não se trata de dano material, "[...] mas sim de ofensa à integridade mental e física da pessoa"¹³².

Com a adoção desta expressão, faz-se essencial a tentativa de definição para que o fenômeno em tela seja melhor compreendido.

¹²⁹ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.13.

¹³⁰ HIRIGOYEN, Maria France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

¹³¹ SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008. p.90.

¹³² FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v.71, n.1, p.36, jan. 2007.

O magistrado espanhol Francisco González Navarro, relator da primeira decisão acerca do assédio moral no Tribunal Supremo da Espanha¹³³, afirma que o assédio moral:

[...] constitui um atentado contra a alma do acossado, o que não impede que possa afetar também, embora sempre por via de consequência ou derivação, de forma alguma por modo direto e substancial, a dignidade do homem, a sua liberdade e outros valores, interesses ou bens da personalidade que devam ser protegidos pelo Direito.¹³⁴

Marie-France Hirigoyen, por sua vez, propõe a seguinte definição de assédio moral: " [...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho"¹³⁵.

Atribuindo uma natureza e um efeito ao assédio moral bem como pontuando o momento em que ocorre, Sônia Mascaro Nascimento caracteriza-o como:

[...] uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.¹³⁶

Maria José Cataldi acrescenta outros elementos à definição de assédio moral. Para ela, há uma intencionalidade na degradação das condições de trabalho bem como restringe a situação à relação hierárquica entre chefe e subordinado. Não menciona, ademais, a reiteração sistemática das condutas. Por outro lado, contudo, sustenta que o assédio moral constituiria uma experiência. Veja-se:

¹³³ Sentença de 23.07.2001, proferida pela Seção 6a da Sala 3a do contencioso-administrativo do Tribunal Supremo da Espanha nos autos do recurso n. 3715/1997.

¹³⁴ NAVARRO, Francisco González. **Acoso psíquico en el trabajo**: el alma, bien jurídico a proteger. Madrid: Civitas Ediciones, 2002. p.28.

¹³⁵ HIRIGOYEN, Maria France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.17.

¹³⁶ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral coletivo no direito do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v.73, n.5, p.557, maio 2009.

[...] degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação aos seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos emocionais para o trabalhador e a organização.¹³⁷

Dessa forma, haveria uma degradação intencional das condições de trabalho, prevalecendo condutas negativas por parte dos superiores hierárquicos. Isso constituiria uma experiência subjetiva prejudicial ao trabalhador, que acaba isolado, hostilizado, inferiorizado e desacreditado perante seus pares. Estes acabam reproduzindo a prática de assédio, por medo do desemprego e de também serem humilhados.

Este entendimento revela uma preocupação com a reiteração das condutas abusivas de modo a diferenciar o assédio moral de violências pontuais.

Ressalte-se que a intencionalidade é relevante especialmente do ponto de vista psiquiátrico. Do ponto de vista do Direito do Trabalho, no entanto, ela perde sua importância, deixando de ser considerada um elemento do assédio moral. Assim, para o âmbito jurídico interessa primordialmente a conduta e o resultado efetivo da prática de assédio.

Carlos Guillén Gestoso *et al.* pontuam que há uma origem e um resultado pretendido com o assédio, quais sejam, a interação entre organização e indivíduo e o adestramento da vítima, como se denota da seguinte definição:

[...] trata-se de um modo de comportamento orientado à destruição psicológica, moral e laboral da vítima a médio prazo, que tem sua origem, de forma principal, na interação de determinadas características da organização do trabalho com as necessidades, habilidades e expectativas individuais.¹³⁸

Márcia Novaes Guedes concorda com esta linha de pensamento na medida em que entende haver um objetivo almejado, sugerindo que o assédio moral "[...]

¹³⁷ CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p.85.

¹³⁸ GESTOSO, Carlos Guillén *et al.* *Mobbing: una visión psicosocial y organizacional*. In: AGUADO, Paz María de la Cuesta; DEL RÍO, Teresa Pérez (Coords.). **Violencia y género en el trabajo: respuestas jurídicas a problemas sociales**. Sevilla: Mergablum Edición y Comunicación, 2004. p.37-38.

decorre da atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho"¹³⁹.

Frise-se que nem sempre o sujeito que pratica o assédio será perverso, em especial no que concerne o fenômeno do assédio moral organizacional, que será adiante analisado.

Importante, ainda, fazer as necessárias distinções entre o assédio moral e a discriminação, vez que Marie-France Hirigoyen entende que todo assédio moral é discriminatório, pois fundado em uma diferença ou particularidade da pessoa.¹⁴⁰

A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, propõe que discriminação é uma distinção que resulte em uma desigualdade no âmbito do trabalho:

[...] toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.¹⁴¹

André Davi Eberle *et al.* entendem que nem sempre assim será, pois assédio moral e discriminação são conceitos diferentes. Defendem que nem toda discriminação contém um assédio moral, pois aquela se revela de forma mais ostensiva, enquanto esta é uma maneira mais velada de exclusão, que responsabiliza a vítima pelos atos do assediador, em muitos casos.¹⁴²

Adriane Reis de Araújo, por sua vez, propugna que a característica principal do assédio moral é a perseguição do(s) trabalhador(es) – já que pode ser dirigida a um ou mais empregados – por meio da pressão psicológica. Neste processo, o agressor pode utilizar-se de diversas condutas, como o isolamento, o rigor excessivo e o acúmulo de trabalho, o que demonstra que há um tratamento diferenciado

¹³⁹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.32-33.

¹⁴⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 12.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. p.103.

¹⁴¹ Art. 1 – 1 alínea "a" da Convenção n. 111 da OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 01 jul. 2012.

dispensado à vítima, podendo gerar dificuldades na diferenciação deste fenômeno com a discriminação:

Quando a vítima está inserida em um grupo minoritário, fica difícil a distinção entre o assédio e a discriminação. Ocorre que o assédio tem como finalidade o engajamento subjetivo do grupo de trabalhadores (seu controle e disciplina) às metas de produção e regras de administração, podendo igualmente se prestar a corroborar uma norma interna implícita de discriminação [...]. Como visto no item 2 deste capítulo, o controle da gestão empresarial tem por objetivo a padronização da subjetividade de seus empregados de acordo com um modelo empresarial conveniente. As pessoas diferentes são vistas com desconfiança. Desse modo, não é de se admirar serem encontrados os integrantes das minorias raciais e religiosas entre um número expressivo de vítimas. Porém, é expressivo também o número de representantes dos trabalhadores entre os assediados. Logo, o motor do assédio não é a discriminação negativa, mas o engajamento subjetivo dos colaboradores com a política de gestão e produção da empresa voltado à necessidade de produtividade, competitividade e agilidade que crê necessitar. [...] o assédio é mais grave porque mais sistemático e duradouro do que o ato de discriminação.¹⁴³

É possível depreender que, para a autora, a nota essencial de diferença entre os dois fenômenos é o objetivo que se pretende alcançar, já que no assédio moral a intenção é a de controlar a subjetividade dos trabalhadores para que confundam seus interesses com os interesses do empregador, em especial no que concerne à produtividade e lucro, o que não ocorreria no caso de discriminação.

Feitas estas breves considerações a respeito do assédio moral, passa-se ao estudo de uma de suas espécies, o assédio moral organizacional.

2.2 O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Marie-France Hirigoyen, conquanto não o denominasse de organizacional, já vislumbrava o aspecto coletivo do assédio moral, especialmente no que diz respeito à empresa que estimula os métodos perversos. Acrescenta, ademais, que o assédio

¹⁴² SCHATZMAM, Mariana; GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Liz Andrea; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p.21.

¹⁴³ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.87-88.

sempre decorre de um conflito, podendo este conflito advir da própria estrutura empresarial. Sobre isso:

A própria empresa pode tornar-se um sistema perverso quando o fim justifica os meios e ela se presta a tudo, inclusive a destruir indivíduos, se assim vier a atingir seus objetivos. Neste caso, é no nível da organização do trabalho que, por um processo perverso, a mentira serve ao desenvolvimento da empresa.

Em um sistema competitivo, inúmeros dirigentes só conseguem enfrentar essa competição e manter-se com um sistema de defesa destruidor, recusando-se a levar em conta os elementos humanos, fugindo de suas responsabilidades e chefiando por meio da mentira e do medo.

[...]

O assédio é sempre resultante de um conflito. Resta saber se esse conflito provém do caráter das pessoas nele envolvidas, ou se está inscrito na própria estrutura da empresa. Nem todos os conflitos degeneram em assédio. Para que isso aconteça, é preciso a conjunção de vários fatores: desumanização das relações de trabalho, onipotência da empresa, tolerância ou cumplicidade para com o indivíduo perverso.¹⁴⁴

Apesar de vislumbrar a possibilidade de convivência do empregador com o assédio moral em favor da competitividade, ainda não havia uma identificação da empresa enquanto sujeito ativo de um psicoterror que atinja toda a coletividade de trabalhadores.

Chantal Leclerc ressalta a importância da análise do aspecto coletivo do assédio moral através do estabelecimento de relações "[...] entre as dinâmicas interpessoais de assédio e os elementos do contexto organizacional que favorecem a sua emergência e a sua manutenção"¹⁴⁵.

Segue a canadense defendendo que o assédio moral é um sintoma da violência instituída a fim de atender os interesses capitalistas:

[...] o sintoma ou indicador de uma violência instituída que visa à desestabilização psicológica dos indivíduos e a destruição dos colectivos de trabalho, a fim

¹⁴⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 12.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. p.98-103.

¹⁴⁵ LECLERC, Chantal. Assédio moral. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v.17, n.34, p.25, set. 2007.

de impor uma lógica organizacional onde os interesses do capital prevalecem sobre qualquer outra consideração humana.¹⁴⁶

Identificando o viés coletivo do assédio moral como uma violação ao meio ambiente do trabalho, vez que degrada as condições de trabalho, Sônia Mascaro Nascimento noticia que esta forma de assédio tem ocorrido especialmente nos casos de política motivacional de vendas ou de produção da empresa.¹⁴⁷

André Davi Eberle *et al.* sustentam que o assédio moral no trabalho pode ter tanto um caráter individual e pessoal quanto coletivo.¹⁴⁸ Nessa esteira, sugerem a classificação do assédio moral em interpessoal e organizacional, de forma a destacar a manifestação coletiva como meio de gestão e de controle da empresa.¹⁴⁹

Por sua vez, Wilson Ramos Filho apresenta a classificação do assédio moral em três grandes espécies, quais sejam, assédio moral estratégico, assédio moral perverso e assédio moral institucional. Este último – institucional – subdividir-se-ia em assédio moral organizacional e assédio moral empresarial.¹⁵⁰

Em sucintas considerações, o assédio moral estratégico é aquele praticado com vistas ao pedido de demissão do empregado, praticado no âmbito da relação de emprego.

O assédio moral perverso, por outro lado, é definido como a manifestação que tem por objetivo a destruição psicológica daquele que geralmente é subordinado.

De outro vértice, as espécies de assédio moral institucional diferenciam-se pelo âmbito em que ocorrem: o organizacional é característico do âmbito de relações de

¹⁴⁶ *Ibid.*, p.65.

¹⁴⁷ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral coletivo no direito do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v.73, n.5, p.558-559, maio 2009.

¹⁴⁸ SCHATZMAM, Mariana; GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Liz Andrea; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p.19.

¹⁴⁹ Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p.35.

¹⁵⁰ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Eletrônica Curso de Direito UNIFACS**, n.108, p.1, 2009. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>. Acesso em: 25 jan. 2012.

trabalho de natureza pública, estatutária ou celetista e o empresarial ocorre no âmbito de relações de emprego ou relações equiparadas. O assédio moral empresarial, que nos interessa no presente trabalho, estaria baseado em práticas gerenciais com vistas ao aumento da produtividade, podendo causar danos à saúde do trabalhador.

Adriane Reis de Araújo apresenta a divisão feita pela Comissão Nacional Consultora dos Direitos do Homem, que teve por base os trabalhos realizados no Ministério de Emprego e Solidariedade Francês, que classifica o assédio moral em institucional, profissional e individual.

O assédio institucional seria aquele que integra a estratégia de gestão de pessoal. O profissional, por sua vez, seria aquele que se destina a refutar os procedimentos legais de afastamento. O individual, como supramencionado, é aquele praticado para destruir o outro e valorizar o poder do assediador.¹⁵¹

O que nos interessa mais particularmente para o presente estudo é o assédio moral empresarial, conforme Wilson Ramos Filho, ou organizacional, nos termos de André Davi Eberle *et al.*, ou institucional, de acordo com a classificação da Comissão Nacional Consultora dos Direitos do Homem, da França.

Conforme leciona Wilson Ramos Filho, reforçando a potencialidade de danos à saúde do trabalhador, essa manifestação de assédio moral objetiva o aumento do lucro e da produtividade, fundando-se em: "[...] práticas gerenciais voltadas ao aumento da produtividade e da lucratividade das empresas que por suas características e por sua reiteração potencialmente causam danos à saúde física ou mental dos empregados"¹⁵².

Por sua vez, Mariana Schatzmam, Thereza Cristina Gosdal, Lis Andrea Pereira Soboll e André Davi Eberle propõem que o assédio moral organizacional é um processo estruturado na política organizacional da empresa:

O assédio moral organizacional é um processo contínuo de hostilidades, estruturado via política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar os espaços de

¹⁵¹ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.12.

¹⁵² RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, v.1, n.1, p.1, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2012.

controle, ou excluir os trabalhadores que a empresa não deseja manter em seus quadros.¹⁵³

Depreende-se deste conceito que o assédio moral organizacional detém um objetivo imediato, relacionado com a estrutura da empresa e os interesses do capital.

Adriane Reis de Araújo coaduna com este posicionamento de que há uma finalidade quando da prática do assédio moral organizacional. Para a autora, todavia, esta finalidade é o engajamento subjetivo dos trabalhadores. Soma, ainda, a questão da potencialidade de produzir danos aos trabalhadores. Neste sentido:

Configura o assédio moral organizacional o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.¹⁵⁴

Ainda a este respeito, Chantal Leclerc desloca a discussão para fora do âmbito privado, compreendendo o assédio moral como uma questão social, que é favorecida pela prática organizacional. Segundo ela, ademais, a finalidade desta prática seria a dissolução dos coletivos de trabalho. Afirma a doutrinadora que:

[...] o assédio já não é unicamente um processo privado de hostilidade interpessoal. Trata-se mais frequentemente de uma forma de alienação social, favorecida por uma organização do trabalho e das estratégias de gestão, que visam a dissolução dos coletivos de trabalho e que empurra ao extremo a marginalização das pessoas que já não chegam a conformar-se ou que se opõem.¹⁵⁵

¹⁵³ SCHATZMAM, Mariana; GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Liz Andrea; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p.19.

¹⁵⁴ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.76.

¹⁵⁵ LECLERC, Chantal. Assédio Moral. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v.17, n.34, p.34, set. 2007.

Nesta espécie de acoso moral, portanto, as condições de trabalho, impostas a fim de atender aos interesses empresariais, especialmente o lucro e a alta produtividade, são constrangedoras e podem causar danos à saúde mental dos trabalhadores.

A mencionada autora canadense constata que há uma hipersolicitação do trabalhador, que o incita a exceder sua capacidade física e psíquica, para que consiga, ou ao menos tente, atender às pressões que lhe são impostas. Dessa maneira, a sobrecarga permanente apresenta-se enquanto fator de risco, reduzindo, ainda, a autonomia dos trabalhadores.¹⁵⁶

Diferencia-se, destarte, o assédio moral organizacional das demais espécies de assédio. Primeiramente quanto ao alvo do assédio, pois não alcança sujeitos específicos, mas sim a coletividade de trabalhadores.¹⁵⁷ Neste sentido, propugna Sônia Mascaro Nascimento:

Sendo o assédio moral uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, sua forma coletiva estar-se-á configurada quando certa coletividade de pessoas forem vítimas dessa conduta assediadora.¹⁵⁸

Ao contrário do que ocorre no assédio moral interpessoal, em que há uma vítima específica, geralmente um subordinado, no assédio moral coletivo o constrangimento coloca-se para todos os trabalhadores, que devem cumprir as metas e seguir o método de gestão. Assim esclarecem André Davi Eberle, Thereza Cristina Gosdal, Mariana Schatzmam e Lis Andrea Pereira Soboll:

O assédio interpessoal normalmente tem como alvo pessoas, ou pequenos grupos de indivíduos específicos. Já o assédio organizacional [...] orienta-se a alvos que não são específicos, mas são determináveis, podendo alcançar grande parte dos trabalhadores da empresa. [...] Se o assédio moral pode ser direcionado para a coletividade de trabalhadores da empresa, efetiva ou

¹⁵⁶ *Ibid.*, p.28-29.

¹⁵⁷ SCHATZMAM, Mariana; GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Liz Andrea; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p.28.

¹⁵⁸ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral coletivo no direito do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v.73, n.5, p.559, maio 2009.

potencialmente, a prática não pode ser definida pela caracterização daqueles que são atingidos.¹⁵⁹

Wilson Ramos Filho ensina que o atual modelo econômico privilegia a contratação de trabalhadores multifuncionais, que defendam os interesses da empresa, e intensifica o controle e a cobrança por resultados através da figura do "cliente interno". Isso amplia os níveis de estresse na organização do trabalho, conforme se denota do seguinte trecho:

Ao privilegiar a contratação de trabalhadores polivalentes, voltados para o atendimento dos interesses dos proprietários dos meios de produção e dos clientes, as condições da prestação laboral implicam mais altas taxas de ansiedade, em comparação ao período anterior, pela intensificação do trabalho implícita a tal sistema. De fato, para além do cliente externo e de seus protocolos de qualidade, auditores e controllers, novos métodos de gestão construíram o conceito de cliente interno, pelo qual cada unidade produtiva é considerada como fornecedor da seguinte, de modo que eventuais atrasos ou imperfeições no trabalho prejudicam o cliente interno e, algumas vezes o sistema de remuneração dos integrantes daquela unidade produtiva consumidora do resultado do trabalho da unidade produtiva fornecedora. Tendo em vista que cada unidade produtiva é ao mesmo tempo cliente interno e fornecedora de várias outras unidades produtivas, resta amplificado o sistema interno de cobrança de resultados, intensificando não apenas o trabalho de cada empregado e de sua equipe, mas intensificando também os níveis de estresse e de ansiedade difusos em todo o processo produtivo.¹⁶⁰

Para o autor, portanto, as novas formas de gestão acabam por ampliar os níveis de estresse e ansiedade tanto pelo estabelecimento de metas quanto pela intensidade da prestação laboral.

Nesta perspectiva, depreende-se que uma das notas diferenciais do assédio moral organizacional é que decorre essencialmente da gestão da empresa, e não da chamada perversidade do sujeito ou do exercício arbitrário do poder diretivo¹⁶¹, como normalmente ocorre nas demais formas de acoso moral, conforme já declinado anteriormente.

¹⁵⁹ SCHATZMAM *et al.*, *op. cit.*, p.28.

¹⁶⁰ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, v.1, n.1, p.15, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2012.

¹⁶¹ *Ibid.*, p.22 verso.

Diante deste quadro, denota-se que "[...] a identificação de um eventual perfil psicológico do sujeito ativo do acoso psíquico empresarial apresenta-se inútil"¹⁶², pois este será a empresa, e não um superior hierárquico.

Neste sentido, outra característica do assédio moral empresarial para Wilson Ramos Filho é a falta de importância da intenção de acoso, eis que o dano é causado pela forma de gestão da empresa. Sequer seria relevante a motivação, mas sim o resultado atingido pelo assédio.¹⁶³

Seria dispensável para a esfera jurídica, dessa forma, a demonstração da intenção deliberada no assédio moral organizacional, já que o empregador é responsável pelo meio ambiente laboral de modo a conservá-lo saudável.¹⁶⁴

Nesta esteira, André Davi Eberle *et al.* sustentam que no assédio interpessoal é frequente a intenção deliberada de humilhar. No assédio moral organizacional, por sua vez, em revisão de entendimento anteriormente apresentado, pontuam que a hostilidade e a pressão são vistos como meios para atingir uma meta ou objetivo empresarial.

Para o Direito do Trabalho é irrelevante para a caracterização do assédio moral a demonstração da existência de intenção deliberada de prejudicar, enquadrar ou excluir o assediado, porque o empregador é responsável pelo ambiente de trabalho saudável e isento. A demonstração da existência da vontade deliberada de prejudicar e causar dano pode interferir na fixação da indenização devida, que nesse caso pode ser mais elevada.¹⁶⁵

Conclui no mesmo sentido de Wilson Ramos Filho, afirmando ser irrelevante para o Direito do Trabalho a caracterização da intenção para que se configure o assédio moral organizacional.¹⁶⁶

¹⁶² *Ibid.*, p.20.

¹⁶³ *Ibid.*, p.24.

¹⁶⁴ *Ibid.*, p.31.

¹⁶⁵ SCHATZMAM, Mariana; GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Liz Andrea; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p.31.

¹⁶⁶ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, v.1, n.1, p.18, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2012.

Esse entendimento culmina na desnecessidade de comprovação do efetivo dano, pois o ato não se configura ilícito pelo efeito subjetivo que provoca no obreiro, qual seja, a agressão à saúde mental do trabalhador, mas tão somente pela prática de métodos de gestão com potencial de destruição psíquica. Isto sempre seria antijurídico.¹⁶⁷

Dessa forma, a exigência de demonstração do nexo de causalidade e dos danos provocados não faria sentido, já que o que caracterizaria o assédio moral empresarial seria a mera gestão por meio de práticas que incrementam os níveis de estresse.

Seria um dano objetivo, portanto, derivado do "mal-estar laboral" que se instala em razão da constante pressão por produtividade, incrementando os níveis de estresse e ansiedade, que beneficia os detentores dos meios de produção, isto é, os capitalistas, gerando o "bem-estar empresarial", conforme os ensinamentos de Wilson Ramos Filho.

Neste sentido, perderia razão também a tradicional classificação que existe quando se trata de assédio moral interpessoal – horizontal ou vertical –, pois no caso do assédio moral empresarial o acosso sempre se daria em razão da subordinação e eventuais classificações acabariam por ocultar o caráter de classe desta prática.¹⁶⁸

Ana Paula Saladini corrobora o entendimento de que a relação de assédio moral não se restringe às relações verticais descendentes:

[O assédio moral] Existe tanto na modalidade horizontal (entre colegas do mesmo nível hierárquico) quanto na vertical ascendente (assédio do subordinado ao superior hierárquico) e na vertical descendente (cerco do superior em relação ao subordinado). A situação mais comum é essa última, onde o superior agride o subordinado, que, com medo de perder o emprego, acaba submetendo-se ao assédio, e termina por imputar a si mesmo a causa do cerco, acreditando na desqualificação promovida pelo empregador, e atribuindo a si mesmo rótulo de incompetente, incapaz, despreparado, etc.¹⁶⁹

¹⁶⁷ *Ibid.*, p.24.

¹⁶⁸ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Eletrônica Curso de Direito UNIFACS**, n.108, p.19, 2009. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>. Acesso em: 25 jan. 2012.

¹⁶⁹ SALADINI, Ana Paula Sefrin. Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do assédio moral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região**, v.32, n.59, p.115, jul./dez. 2007.

Justificando-se com base na alta competitividade do mercado, as empresas realizam a cobrança de metas e de produtividade de forma cada vez mais agressiva. Embora corriqueira essa prática, no entanto, não deve ser aceita, sob pena da sua banalização.

Com a naturalização do assédio moral organizacional, instaura-se um sentimento de resignação diante das injustiças sociais. Cabe colacionar o entendimento de Cristophe Dejours:

As pessoas que dissociam sua percepção do sofrimento alheio do sentimento de indignação causado pelo reconhecimento de uma injustiça adotam frequentemente uma postura de resignação. Resignação diante de um fenômeno: a crise do emprego, considerada uma fatalidade, comparável a uma epidemia, à peste, à cólera e até à AIDS. Segundo essa concepção, não haveria injustiça, mas apenas um fenômeno sistêmico, econômico, sobre o qual não se poderia exercer nenhuma influência.¹⁷⁰

As condições de trabalho impostas pelo capitalismo, em especial em seu "terceiro espírito"¹⁷¹, acarretam no estresse ocupacional, pois o trabalhador não consegue lidar com a intensa pressão no âmbito laboral, tendo por efeito, comumente, os distúrbios psíquicos:

O estresse ocupacional é definido como um problema de natureza perceptiva, resultante da incapacidade em lidar com as fontes de pressão no trabalho, tendo como consequência, problemas na saúde física, mental e na satisfação no trabalho, afetando não só o indivíduo como as organizações. Assim, quando temos um indivíduo sob situação de estresse, resultam-se distúrbios emocionais, mudanças de comportamento, distúrbios gastrintestinais, distúrbios de sono, sintomas psicopatológicos, com sofrimento psíquico e outros.¹⁷²

Irany Ferrari e Melchíades Martins colacionam o entendimento de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira acerca dos fatores que levam à prática do assédio moral,

¹⁷⁰ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006. p.20.

¹⁷¹ Terminologia de Wilson Ramos Filho, conforme acima declinado.

¹⁷² BARBOSA, Iara Luzia Vargas Barbosa; SOBRAL, Joana Ester Gonçalves; CORDEIRO, Temis Teodora Gomes Cordeiro. **Absenteísmo por transtornos psíquicos no tribunal regional do trabalho - 14.^a Região**. Monografia (Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador do Núcleo de Saúde/CEPESCO) - Fundação Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2008. p.10.

que, para ela, seriam essencialmente a globalização econômica e a atual organização do trabalho:

[O assédio moral] é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça.¹⁷³

Evidente que a submissão a um alto nível de estresse abala o equilíbrio físico e psíquico do ser humano, conquanto o dano individual não necessite ser verificado para que se constitua o assédio moral empresarial.

No meio ambiente de trabalho, o trabalhador assediado pela corporação está mais suscetível, já que o trabalho é imprescindível para sua subsistência.

Cristophe Dejours afirma que essa erosão mental do trabalhar serve ao capital e à implantação de um comportamento favorável à produtividade. O sofrimento seria apenas um intermediário necessário à submissão do corpo.¹⁷⁴

Verificou o Ministério da Saúde que essas constantes pressões inerentes à organização do trabalho e às relações capital-trabalho no sistema produtivo atual, com o emprego de novas tecnologias e métodos de gestão, trouxeram consequências para a saúde mental dos trabalhadores:

A adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho que, aliada à instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros, pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as Lesões por Esforços Repetitivos, também denominadas de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho; o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas, como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho.¹⁷⁵

¹⁷³ FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano moral**: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p.82.

¹⁷⁴ DEJOURS, Christophe. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p.21-32.

¹⁷⁵ BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p.19.

Assim, a carga de trabalho aliada ao assédio moral empresarial, que se revela muitas vezes enquanto pressão constante por produção e lucro, é determinante para o desequilíbrio psíquico dos trabalhadores.

A Organização Mundial de Saúde identifica o crescimento das doenças psicológicas no ambiente de trabalho como uma das principais características do próximo século.¹⁷⁶

Cabe mencionar, neste contexto, que o Brasil ocupa lugar de destaque entre os países em que o estresse tem se manifestado, de acordo com uma pesquisa patrocinada pela "ISMA" (*Internacional Stress Management Association*), posicionando-se em segundo lugar em número de trabalhadores acometidos pela Síndrome de *Burnout*.¹⁷⁷

Esta síndrome é distúrbio psíquico de caráter depressivo decorrente de esgotamento físico e psíquico em razão do trabalho. Refere-se a um tipo de estresse ocupacional e institucional, surgindo como reação à tensão emocional crônica gerada pelo trabalho excessivo e estressante.

Desse modo, pode-se afirmar que os trabalhadores são submetidos a metas empresariais acima de suas capacidades e a novos modos de organização do trabalho, o que, aliado ao desemprego estrutural, causa-lhes angústia e sofrimento. Como consequência, é comum que apresentem quadros de distúrbios psíquicos que revelam ansiedade, irritação, frustração, estresse, depressão, dentre outros.

Esses distúrbios psíquicos caracterizam-se enquanto transtornos mentais, podendo evoluir para quadros mais severos, conforme sustenta Fernanda Moreira de Abreu:

As decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, as exigências excessivas de desempenho cada vez maior geradas pelo excesso de competição, a ameaça permanente de perda do trabalho podem vir a determinar depressões mais ou menos graves ou protraídas.¹⁷⁸

¹⁷⁶ CALVO, Adriana Carrera. **Assédio moral institucional e a dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <www.calvo.pro.br>. Acesso em: 04 jul. 2012.

¹⁷⁷ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, n.67-06/670, p.174, jun. 2003.

¹⁷⁸ ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005. p.44.

Resta evidente, portanto, o desgaste principalmente mental do trabalhador, o que afeta diretamente a sua qualidade de vida, trazendo prejuízos muitas vezes irreparáveis à sua saúde.

Os trabalhadores que não conseguem se adaptar às condições de trabalho, acabam por permanecer no posto de trabalho, apesar de não se satisfazerem pessoalmente. Isso porque têm medo do desemprego e da concorrência para conseguir novo emprego, acabando por se submeter às condições precárias que lhe são impostas por um mercado capitalista que exige alta produtividade e lucro.

2.3 O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E O MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

Considerando que a venda da força de trabalho e o próprio trabalho são inexoráveis ao modo de produção capitalista, enquanto não houver a sua superação, deve-se buscar que o trabalho possa ser fonte de prazer e satisfação.¹⁷⁹ Isso ocorre especialmente quando o trabalhador adapta-se da melhor maneira possível ao modo de organização do trabalho e às condições específicas de seu labor.

Nessa esteira de raciocínio:

Em nossa sociedade, o trabalho é mediador de integração social, seja por seu valor econômico (subsistência), seja pelo aspecto cultural (simbólico), tendo, assim, importância fundamental na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental das pessoas. A contribuição

¹⁷⁹ Marilena Chauí, em introdução ao texto "O direito à preguiça" de Paul Lafargue, leciona que o "trabalho exterioriza numa obra a interioridade do criador", podendo significar a realização do ser humano (CHAUÍ, Marilena. Introdução. In: LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. Tradução de J. Teixeira Colho Netto. São Paulo: Hucitec; Unesp, 1999. p.33-34). Assim, poderia ser fonte de satisfação do homem. Não se pode, entretanto, perder de vista que a categoria "trabalho" sofreu alterações ao longo da história, sendo exaltada ou desprezada. Em razão disso, prossegue Marilena Chauí sustentando que o trabalho considerado em termos sociais no modo de produção capitalista em realidade retira a essência de humanidade, configurando a alienação do trabalho. Importante ressaltar, portanto, que com o capitalismo houve uma supervalorização da categoria "trabalho". Ainda a este respeito, mister ressaltar as lições de Nasser Ahmad Allan de que o trabalho nem sempre foi visto como algo que dignificasse o homem, tendo sido, inclusive, tido como cansativo e fútil em outros momentos históricos. Ensina, ademais, que o Estado buscou incentivar o trabalho, punindo a vadiagem, diante da necessidade de disciplinar o operariado e incutir o sentimento de valorização do trabalho, em prol do capitalismo. (ALLAN, Nasser Ahmad. **Direito do trabalho e corporativismo**: análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945. Curitiba: Juruá, 2010. p.40-41).

do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas dá-se a partir de ampla gama de aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a determinado agente tóxico, até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, como a divisão e o parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional.¹⁸⁰

Conforme os ensinamentos de Ana Cristina Limongi França, contudo, o trabalho "[...] pode tornar-se uma verdadeira prisão e sofrimento"¹⁸¹. A seu turno, Wanderley Codo afirma que "[...] o trabalho é o momento significativo do homem, é a possibilidade da felicidade, da liberdade, da loucura e da doença mental"¹⁸².

A este respeito:

O trabalho provoca diferentes níveis de motivação e satisfação e, dependendo da forma e do meio no qual o trabalhador executa suas atribuições dentro do contexto organizacional a que está inserido, o trabalho pode levar a um quadro de enfermidade. Ou seja, o mesmo trabalho que motiva e concretiza realizações pessoais e sociais, em contrapartida, também implica desgaste físico e/ou mental, com reflexos diretos na qualidade de vida.¹⁸³

A faceta do trabalho como sofrimento pode ser intensificada em razão da flexibilização e reestruturação produtiva das relações laborais, ampliando os riscos à saúde, especialmente mental, do trabalhador, como bem ensina Sidnei Machado:

Os reflexos da reestruturação produtiva no mundo do trabalho, com a chamada modernização científica e tecnológica, ao contrário de reduzirem os riscos, introduzem nova degradação nas condições de trabalho, num contexto de flexibilização e informalização, agregando-se aos riscos clássicos do trabalho e alimentando os já insuportáveis índices de acidentes e doenças profissionais. A desigualdade na duração do contrato gera uma desigualdade nas condições de trabalho ofertadas. A cada dia ficam mais distantes os objetivos de redução e eliminação dos riscos do trabalho, hoje uma preocupação

¹⁸⁰ BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p.161-162.

¹⁸¹ LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999. p.51.

¹⁸² CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho; HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento**: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1992. p.266.

¹⁸³ TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.32, 2008.

humanitária e econômica, que evita o sofrimento humano e os prejuízos econômicos e melhora qualidade de vida dos trabalhadores.¹⁸⁴

Lawrence Murphy e Steven Sauter tratam dos reflexos da reestruturação produtiva, sistema pelo qual houve amplos investimentos nas áreas de eficiência da empresa. Sustentam que, a partir da década de oitenta, as organizações passaram a investir em novos processos de produção para melhorar a qualidade e a eficiência das empresas. O que se pretendia, dessa forma, era um alto rendimento, que foi aliado a práticas de reestruturação organizacional e de emprego flexível, a exemplo das terceirizações. Nos seus termos:

Ao contrário da tecnologia de produção em massa e dos sistemas de trabalho tiram proveito da capacidade de resolução de problemas de seus trabalhadores, fazendo com que a autoridade decisória desça até os trabalhadores ou equipe de trabalhadores. Outras características comuns a estes sistemas incluem a simplificação do processo, competências múltiplas e combinação de cargos, produção just in time e melhoria contínua. [...] As tendências recentes de reestruturação do trabalho e do emprego têm causado preocupações em todo o mundo de que estes eventos tragam riscos de estresse, doença e acidentes novos e inexplorados.¹⁸⁵

Sobre o assunto, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca observa as novas exigências e consequências dessa reengenharia empresarial, a qual requer, principalmente, a integração da alma do trabalhador. Para ele, a reengenharia empresarial divide responsabilidades, eliminando o superior hierárquico direto:

A sociedade pós-industrial liberta os movimentos do trabalhador da correia taylorista de produção. Livra seus gestos corporais, mas exige total integração da mente, da alma do trabalhador. Assim, a reengenharia empresarial, inspirada no modelo de enxugamento toyotista, com a delegação de responsabilidade às equipes, está achatando a pirâmide empresarial, eliminando as chefias intermediárias e agravando o desemprego estrutural, tornando-se, assim, alto fator de stress e sobrecarga aos trabalhadores.¹⁸⁶

¹⁸⁴ MACHADO, Sidnei. **Direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001. p.53-54.

¹⁸⁵ SAUTER, Steven L.; MURPHY, Lawrence R. Abordagens à prevenção do stress no trabalho nos Estados Unidos. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005. p.185.

¹⁸⁶ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, n.67-06/670, p.173; 178, jun. 2003.

Sadi Dal Rosso busca conectar essa intensificação do trabalho não só com a saúde física, mas também mental do trabalhador, *in verbis*:

O trabalho em si começa a ficar mais denso, mais intenso, mais produtivos, aumenta a geração de mais trabalho e de valores. [...] Os efeitos sobre a saúde da classe trabalhadora vão para além da questão física e se manifestam também sobre a saúde mental.¹⁸⁷

A propósito, conquanto nos modelos capitalistas anteriores já houvesse o estresse no trabalho, isso agora é aprofundado na medida em que o trabalho e as formas de controle são intensificadas:

Embora continuem provocando ansiedade pela possibilidade de perda dos empregos caso as expectativas dos empregadores não sejam atingidas, como nas fases capitalistas anteriores, os modernos sistemas de controle amplificam tal ansiedade fundamentalmente por dois motivos ambos configurando assédio moral institucional. Primeiro em razão do aumento da intensidade do trabalho. Depois, em função das possibilidades de controle difusas pela introdução de novas tecnologias e de sistemas informatizados de gestão.¹⁸⁸

Nesse mesmo sentido, Wilson Ramos Filho acrescenta que novos elementos vieram a incrementar o mal-estar já existente nos modelos anteriores, a exemplo das metas impostas em favor da maior competitividade, pois agregam fatores nocivos à saúde operária.

Segundo referido autor, o mal-estar típico do modelo fordista, caracterizado pela existência de forte hierarquia empresarial, é intensificado com a superposição de ansiedades relativas ao cumprimento de metas nas unidades organizacionais, vinculando-se, ainda, à satisfação dos clientes externos.¹⁸⁹

¹⁸⁷ DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008. p.136-139.

¹⁸⁸ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Eletrônica Curso de Direito UNIFACS**, n.108, p.18, 2009. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>. Acesso em: 25 jan. 2012.

¹⁸⁹ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, v.1, n.1, p.16, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2012.

Ricardo Marcelo Fonseca reforça este entendimento ao afirmar que existe um mecanismo jurídico de "[...] medição e correção do comportamento do empregado", pois este é controlado e avaliado de forma permanente, em especial quanto ao seu desempenho. Seu desempenho pode, inclusive, premiá-lo com promoções ou aumentos salariais¹⁹⁰, o que pode reforçar o engajamento subjetivo dos trabalhadores, que irão esforçar-se ainda mais.

Para Ana Paula Saladini, há uma cultura de medo e sofrimento nas relações de trabalho, que vem sendo incrementada com as práticas empresariais modernas, seja como meio de aumento da produtividade, seja como exercício arbitrário de poder.¹⁹¹ Neste estudo, a análise enfoca no assédio moral, prática que gera medo e sofrimento, um instrumento para se alcançar a maior produção.

Prossegue a autora:

Essa manipulação do medo e do sofrimento serve ao fim empresarial de incremento de produtividade: o empregado amedrontado e abalado psicologicamente acaba por acatar qualquer ordem, ainda que contrária ao seu próprio senso de ética.¹⁹²

André Luiz Souza Aguiar, analisando a cultura das empresas brasileiras, suscita que é a prática organizacional que faz com que o meio ambiente de trabalho seja o local em que o assédio mais se manifesta:

[...] a compreensão do estilo de administrar de uma organização pode levar a entender porque um comportamento como o assédio moral tem se manifestado com tanta incidência nos locais de trabalho. [...] o estilo administrativo de nossas organizações, com a originalidade que lhe é peculiar, contém elementos culturais que denunciam o porquê do assédio moral nas relações de trabalho. A desumanização das relações de trabalho ainda está impregnada dos valores organizacionais brasileiros: o grito forte do senhor de engenho ainda retumba no portão da fábrica!¹⁹³

¹⁹⁰ FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho**: do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2002. p.167.

¹⁹¹ SALADINI, Ana Paula Sefrin. Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do assédio moral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região**, v.32, n.59, p.113, jul./dez. 2007.

¹⁹² *Ibid.*, p.124.

¹⁹³ AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2006. p.60.

Beatriz Agra Viforcós, Roberto Fernández e Rodrigo Tascón López sustentam que o assédio moral, quando encontra respaldo na empresa, atinge maior incidência, explicando que as organizações empresariais podem favorecer o desenvolvimento do fenômeno em comento de duas formas, seja pela postura de passividade, seja pelo incentivo ao maior rendimento.¹⁹⁴

Chantal Leclerc, mencionando os estudos de Leymann, apresenta a posição de que as empresas podem "[...] deixar uma situação de tensão deteriorar-se, sem tomar os meios para a fazer cessar", tendo como principal causa a "reserva que a hierarquia sente em intervir". Este seria um estilo de gestão omissivo por parte do empregador, que conduz ao que a autora canadense denomina de "duplo assédio", porquanto aumenta os sentimentos de impotência e de aflição das pessoas que vivem o assédio.¹⁹⁵

Para além desta conduta de passividade, a empresa pode incentivar as práticas de assédio, enaltecendo o sacrifício em prol do trabalho e a aceitação da intensificação de trabalho. A citada autora utiliza, para tratar dessa situação, a terminologia "ideologia da excelência"¹⁹⁶.

Louvando-se em Analía Batista, André Luiz Souza Aguiar relaciona o assédio moral com a forma organizacional da empresa, inserida em uma realidade globalizada e em busca de rentabilidade, não mais como uma mera escolha de método de gestão, mas como uma imposição ditada pelo modo de produção atual:

[...] a proliferação do assédio moral, nos últimos tempos, não deixa de estar diretamente relacionada com as imposições das novas técnicas de gerir as organizações, dentro do modelo ditado pela globalização na sua constante busca de mercados e rentabilidade, sendo exigida cada vez mais do trabalhador uma produtividade acima da sua capacidade, independentemente de sua condição física e mental.¹⁹⁷

¹⁹⁴ VIFORCOS, Beatriz Agra; FERNÁNDEZ, Roberto Fernández; LÓPEZ, Rodrigo Tascón. **La respuesta jurídico-laboral frente al acoso laboral en el trabajo**. Murcia: Laborum, 2004. p.25-26.

¹⁹⁵ LECLERC, Chantal. Assédio moral. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v.17, n.34, p.30-31, set. 2007.

¹⁹⁶ *Ibid.*, p.32.

¹⁹⁷ AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p.71.

Essa imposição, no entanto, não afasta a responsabilização das empresas pela sanidade mental e física de seus empregados. Por mais que não se trate puramente de uma prática organizacional, há que se ressaltar que, dentro da estrutura capitalista, a organização do trabalho torna-se espaço de assédio coletivo, em virtude, especialmente, da busca desenfreada pela produtividade e pelo lucro.

Trata-se de uma questão estrutural, típica deste modo de produção, que tem como essência a extração da mais-valia. Assim, tendo em vista a relação de poder que se estabelece entre capital-trabalho, o trabalhador é subjugado e assediado permanentemente.

Não estaria restrito o assédio moral coletivo, portanto, às empresas que cultivam uma cultura organizacional agressiva, pois inserido na base estrutural de nossa sociedade.

Nesse sentido, elucidam Luiz Salvador e Margarida Barreto que o modo de produção capitalista em seu modelo neoliberal – aqui considerado enquanto o momento do capitalismo descomplexado, nos termos de Wilson Ramos Filho – incentiva as políticas de gestão organizacional fundadas no assédio moral, para que assim as exageradas metas possam ser executadas:

A busca desenfreada pelo lucro, através do modelo econômico neoliberal mundialmente globalizado, por maior produtividade e ao menor custo operacional possível, sem compromisso com a dignidade da pessoa humana e com a responsabilidade social do capital, tem impulsionado políticas de gestão de pessoal que buscam no assédio moral tornar exequível atingir metas difíceis impostas ao trabalhador no meio ambiente de trabalho desequilibrado e de efeitos tão nocivos à saúde física e mental do trabalhador, que pode levá-lo inclusive à própria morte.¹⁹⁸

Para os mencionados autores, essa busca desenfreada pelo lucro por intermédio da imposição de maior produtividade e redução de custos operacionais, sem qualquer compromisso com a dignidade do trabalhador, impulsiona métodos de gestão que se utilizam do assédio moral de modo a tornar exequíveis as rígidas e excessivas metas de trabalho.

¹⁹⁸ BARRETO, Margarida; SALVADOR, Luiz. **É preciso repensar formas de combater o assédio moral no trabalho**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2005-fev-28/assedio_moral_trabalho_combatido>. Acesso em: 03 jul. 2012.

Essa política organizacional assediante acaba por não ser somente uma escolha da empresa, mas uma obrigação colocada pelo capitalismo, eis que este sistema, em seus traços atuais, obriga a uma competitividade desenfreada, em que se pretende a redução ao máximo dos custos para maior extração de mais-valia, obtendo lucro.

A respeito deste contexto, elucida Pedro Proscurcin:

Dado que a economia está globalizada e é altamente competitiva, trabalhar com a máxima flexibilidade é vantagem competitiva e sobrevivência assegurada. Essas medidas visam à redução dos custos. Assim, a flexibilização implica em terceirizações, parcerias, fusões e incorporações [...].¹⁹⁹

Adriane Reis de Araújo acrescenta que as empresas brasileiras buscam a redução de custos de modo a se tornarem mais competitivas. Neste contexto, exigem o aumento de produtividade, reforçando a vigilância hierárquica e o controle sobre o trabalhador, punindo-o com os mais diversos instrumentos por todo e qualquer desvio. Dessa forma, o assédio moral estaria incorporado à prática da empresa, caracterizando uma "sanção normalizadora permanente" de todos contra todos.²⁰⁰

Prossegue a autora, ainda, agregando o elemento do sequestro da subjetividade do trabalhador²⁰¹, que deve comprometer-se com a manutenção da produtividade e da eficiência da empresa. Isto serviria como um instrumento de normalização da conduta dos trabalhadores. A este respeito, argumenta que o controle do trabalho vivo para obter o máximo em valores reais é um dos pilares do modo de produção capitalista, sendo de interesse da empresa moldar o trabalhador, mesmo que acabe por agir abusivamente. Essa conduta alcança o trabalhador para além do espaço físico empresarial.

Nesta perspectiva, o assédio moral visa ao engajamento subjetivo dos trabalhadores. Em suas palavras:

¹⁹⁹ PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.65, n.3, p.285-286, mar. 2001.

²⁰⁰ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. p.55.

²⁰¹ O termo "sequestro" é utilizado por Wilson Ramos Filho (Direito, economia, democracia e o sequestro da subjetividade dos juslaboralistas. **Revista do TRT da 9.ª Região**, Curitiba, p.147-166, 2001.

A finalidade do assédio moral é obter a internalização das regras implícitas e explícitas da organização pelo trabalhador, exercendo intenso controle e disciplina sobre toda mão de obra. Como bem observa Leonardo Mello e Silva, o atual controle dos trabalhadores exercido de baixo para cima exige o compromisso ativo dos operadores para a manutenção da produtividade e eficiência da empresa [...]. Dessa maneira, ele serve à empresa [...] com o fim de manter ou incrementar o ritmo e a qualidade da produção, sem permitir qualquer reivindicação [...] de forma a manter incólume a imagem da empresa.²⁰²

Neste contexto em que se identificam falsamente os interesses do trabalhador com os interesses do capital, mascarando os antagonismos entre as classes, requer-se que o trabalhador não apenas venda sua força de trabalho, abstraída em um contrato de trabalho, mas que também se comprometa emocionalmente com o modelo de funcionamento da empresa. Há, assim, uma interiorização do discurso hegemônico.

Chantal Leclerc também faz menção à docilidade da mão de obra, que se encontra exposta ao assédio moral em prol da competitividade da empresa, como fator essencial à organização do trabalho capitalista no mundo globalizado:

[...] o discurso largamente aceito, segundo o qual as regras do trabalho deviam tornar-se flexíveis, para suspender a rigidez que põem em perigo a competitividade das empresas e a sua capacidade de sobreviver à concorrência internacional. Em nome da globalização da economia e da lei dos mercados apresentada como lei natural, incontornável e inegável, as práticas de flexibilização do trabalho têm se multiplicado. O recurso cada vez mais frequente a diferentes formas de emprego precário e mal protegido pelas regras do trabalho é reconhecido como um meio eficaz para se reservar uma mão-de-obra dócil, manejável e de que se pode dispor como se entende. Trata-se de uma mão-de-obra exposta ao assédio.²⁰³

Nesta mesma linha de raciocínio, elucida Ana Paula Saladini que um ambiente de trabalho hostil desestabiliza o trabalhador, tornando-o dócil:

Com a criação de um ambiente de trabalho hostil e a desestabilização emocional do trabalhador, este se torna dócil e menos reivindicativo, moldado aos desejos do capital. Segundo estudo promovido pela Sociedade Cubana de Direito do Trabalho e Seguridade Social (Salvador, 2002, p. 67), isso acontece porque, em uma empresa orientada para o mercado, requer-se uma competitividade empresarial superior para poder sobreviver à pressão da economia, o que faz o empregador buscar os melhores talentos,

²⁰² ARAÚJO, *op. cit.*, p.76-78.

²⁰³ LECLERC, Chantal. Assédio moral. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v.17, n.34, p.26, set. 2007.

assim como o pessoal mais dócil, manejável, capaz de assumir funções sem protestar.²⁰⁴

Leciona Wilson Ramos Filho que o assédio moral organizacional, portanto, é estrutural. Posto que não sustente que os empregadores não tenham direito ao lucro no âmbito das relações de trabalho capitalistas – vez que incongruente na medida em que o Direito do Trabalho autoriza que grande parte do resultado do trabalho do empregado seja apropriada de forma gratuita pelo empregador, sob a forma de mais-valia – frisa que as condições de trabalho existentes no modelo neoliberal geram esta forma de assédio, em razão das metas exageradas, do controle intenso na prestação laboral e da estratégia empresarial fundada no medo.

Dessa forma, ressalta que não se pode culpar as vítimas do assédio, já que a violência decorre não apenas do poder diretivo do empregador, como também dos métodos de gestão típicos do capitalismo contemporâneo, métodos estes que:

[...] implicam práticas institucionais reiteradas de ampliação dos níveis de ansiedade nos empregados, seja quanto ao estabelecimento de metas, seja quanto à intensidade imposta na prestação laboral e seus consequentes mecanismos de controle que terminam por causar sérios transtornos à saúde dos subordinados. [...] nos atuais métodos de gestão empresarial esta violência psíquica se reveste de características muito diferentes, por se constituir em estratégia empresarial fundada no medo para induzir a submissão dos empregados aos objetivos da empresa, visando maximizar lucros. [...] O que causa o dano psíquico não é nem a perversão do agente, nem uma estratégia patronal visando excluir o empregado da empresa, mas a maneira pela qual a empresa é gerida. [...] O que se pretende sublinhar é que o aumento da intensidade do trabalho e dos níveis de ansiedade dele decorrente, nas condições preconizadas pelos métodos de gestão contemporâneos do neoliberalismo e do capitalismo que prescinde de justificação, por sua reiteração, gera circunstâncias de assédio moral empresarial.²⁰⁵

Sustenta Maíra Silva Marques da Fonseca que está na essência do capitalismo este conflito social, em que há uma "[...] contradição primeira de que a riqueza é socialmente produzida, mas apropriada de forma privada", indicando, ademais, que os interesses dos trabalhadores e dos capitalistas são opostos:

²⁰⁴ SALADINI, Ana Paula Sefrin. Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do assédio moral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região**, v.32, n.59, p.124, jul./dez. 2007.

²⁰⁵ RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Eletrônica Curso de Direito**

Os trabalhadores alienam sua força de trabalho [...] ao capitalista, que a compra com a intenção exclusiva de ampliar suas próprias riquezas. Ao capitalista interessa, assim, pagar o mínimo possível à mão de obra que deve produzir o máximo possível em um determinado lapso temporal. Ao trabalhador, por seu turno, interessa a valorização de sua força de trabalho, ou seja, maior salário pelo menor tempo possível.²⁰⁶

Aldacy Rachid Coutinho converge com este entendimento, vez que entende inerente ao modo de produção capitalista o antagonismo e conflito entre as classes, relacionando a isto os abusos morais e patologias psíquicas no ambiente de trabalho:

[...] é inerente ao sistema capitalista um grau de conflito, máxime diante da insuperável separação e antagonismo de interesses. Entretanto, apesar de todo o discurso em torno da construção da subjetividade de um novo trabalhador reconhecido como pessoa humana e, por conseguinte, dotado de direitos fundamentais intangíveis, uma série de abusos, humilhações e violências simbólicas ou abusos morais vem ocorrendo no local de trabalho desencadeando patologias psíquicas são relatadas simultaneamente em distintos países.²⁰⁷

Inferese-se, portanto, que o assédio moral organizacional está inserido na lógica capitalista de produção, servindo-lhe enquanto instrumento de incremento da produtividade e de engajamento subjetivo dos trabalhadores, reforçando as relações de poder existentes no âmbito capital-trabalho. É, assim, uma questão estrutural, pois serve à extração da mais-valia, com vistas à lucratividade, pilar que sustenta o modo de produção em comento. Este contexto é nocivo e até mesmo perverso, pois retira do trabalhador a sua humanidade e seu poder de reação. Deve-se, portanto, buscar a transformação desta realidade.

UNIFACS, n.108, p.20-21, 2009. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>. Acesso em: 25 jan. 2012.

²⁰⁶ FONSECA, Maíra Silva Marques da. **Redução da jornada de trabalho**: fundamentos interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2012. p.52.

²⁰⁷ COUTINHO, Aldacy Rachid. A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2.ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p.175.

CONCLUSÃO

As relações entre capital e trabalho assumiram especial importância no modo de produção capitalista, com a adoção do trabalho assalariado, ainda que não se possa identificar o momento e o local exato de seu surgimento. É neste contexto em que o trabalho passa a ter *status* de mercadoria, a ser negociada através do contrato de trabalho.

Denota-se, assim, que o contrato de trabalho formaliza a geração de poderes diretivos da atividade ao empregador, culminando em um estado de sujeição do trabalhador. A subordinação jurídica seria, portanto, o que caracterizaria a relação de emprego, entendida como poder que o empregador, por força do contrato do trabalho, tem de dar ordens, mandar e dirigir a atividade do trabalhador, em uma posição de superioridade hierárquica.

Considerou-se, neste estudo, o contrato de trabalho e a subordinação jurídica como fontes de poder nas relações de trabalho, que buscam ocultar a desigualdade estrutural existente. Apesar de inicialmente terem sido empregados conceitos civilistas, com o surgimento do Direito do Trabalho, este passa a exercer o papel de pilar de sustentação do modo de produção vigente, conquanto garanta direitos básicos ao trabalhador, cumprindo funções ambivalentes. Estes institutos, dessa forma, legitimam a exploração do homem pelo homem, colocando o empregador em uma clara soberania sobre o trabalhador.

Destacou-se, ainda, que ocorre uma separação fictícia entre o trabalhador – sujeito do contrato de trabalho – e a sua capacidade de trabalhar – objeto do contrato de trabalho. A alienação da força de trabalho acarreta, conseqüentemente, na alienação do próprio trabalhador, que se transforma em uma mercadoria, negando-se o elemento humano do trabalho.

Neste sentido, possível depreender a importância do contrato de trabalho e da subordinação jurídica no que diz respeito às relações de poder que se estabelecem no âmbito trabalhista, pois acabaram por dominar a classe trabalhadora, alienando a própria humanidade do trabalhador.

A estes fatores, soma-se o controle exercido sobre o trabalho, em especial o controle psíquico, com a utilização de técnicas que objetivam engajamento subjetivo do trabalhador, visando, sobretudo, o crescimento econômico da empresa. Esse

controle é incrementado com as inovações tecnológicas atualmente desenvolvidas, refinando os já existentes instrumentos de poder.

O controle realizado por meio das tecnologias retira do trabalhador o domínio técnico sobre o trabalho e também evita o confronto hierárquico direto, vez que o trabalhador sente-se subordinado à máquina, e não a um superior. A tecnologia, assim, reforça a dominação exercida sobre o obreiro.

Este controle psíquico significa, ademais, uma padronização da subjetividade dos trabalhadores, fazendo com que estes identifiquem seus interesses como sendo os mesmos do empregador, ocultando-se, mais uma vez, a realidade conflitiva das relações de trabalho. Com isso, eles dedicam-se mais intensamente ao trabalho e são adequados ao modelo empresarial conveniente ao capital. Essa relação de poder atinge o trabalhador em seu âmbito privado, inclusive, moldando seu comportamento para além da prestação do trabalho.

Pode-se partir da premissa, então, de que a empresa é centro por excelência de emanção de poder, institucionalizada para o exercício "legítimo" da dominação. Os fatores estruturantes do capitalismo afetam a organização do trabalho, propiciando a ocorrência do assédio moral.

A desilusão com os modelos sociais alternativos resulta em um capitalismo descomplexado, nos termos de Wilson Ramos Filho, em que se apresenta desnecessária uma legitimação do modo de produção vigente. Neste contexto, há uma flexibilização da estrutura hierárquica empresarial a fim de se obter maior lucratividade. Imprescindível, novamente, o engajamento subjetivo do trabalhador, que se busca através do assédio moral organizacional.

Infere-se, portanto, que o assédio moral organizacional aparece como mais um instrumento de dominação e poder nas relações de trabalho, porquanto pretende cooptar subjetivamente os trabalhadores, impondo a lógica do capital.

Os principais objetivos do assédio moral organizacional são o aumento da produtividade e da lucratividade e o engajamento subjetivo do trabalhador, servindo ao capitalismo descomplexado. Assim, as condições de trabalho impostas pretendem atender aos interesses capitalistas, podendo causar danos à saúde do trabalhador.

O assédio moral organizacional alcança, dessa forma, toda a coletividade de trabalhadores, diante do aumento dos níveis de estresse e da sobrecarga de trabalho, decorrendo do método de gestão empresarial.

A busca desenfreada pelo lucro impulsiona métodos de gestão que se utilizam do assédio moral de modo a tornar exequíveis as rígidas e excessivas metas de trabalho. Essa política organizacional não é apenas escolha da empresa, mas principalmente uma obrigação colocada pelo capitalismo.

Conclui-se, portanto, que o assédio moral organizacional é instrumento a serviço do modo de produção capitalista, de modo que se incremente a produtividade e interiorize nos trabalhadores o discurso hegemônico. Isso apenas reforça as relações de poder existentes entre capital-trabalho. É, assim, elemento estrutural, que retira do trabalhador sua humanidade e seu poder de reação. Mostra-se necessária a superação do capitalismo para que o assédio moral organizacional seja extirpado da organização do trabalho.

Ressalve-se que as possibilidades de atuação dentro do modo de produção capitalista são possíveis e extremamente relevantes, de modo a identificar o assédio moral organizacional e buscar enfrentá-lo, em confronto direto com as práticas empresariais, de modo a resguardar ao máximo a saúde mental e física dos trabalhadores. Limitadas, todavia, essas possibilidades, vez que conformadas dentro desta estrutura de poder e exploração.

REFERÊNCIAS

ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005.

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

ALLAN, Nasser Ahmad. A normalização do trabalhador brasileiro pelo poder disciplinar do empregador. In: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.). **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.305-339.

_____. **Direito do trabalho e corporativismo: análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945**. Curitiba: Juruá, 2010.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012.

BARBOSA, Iara Luzia Vargas Barbosa; SOBRAL, Joana Ester Gonçalves; CORDEIRO, Temis Teodora Gomes Cordeiro. **Absenteísmo por transtornos psíquicos no tribunal regional do trabalho - 14.^a Região**. Monografia (Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador do Núcleo de Saúde/CEPESCO) - Fundação Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2008.

BARRETO, Margarida; SALVADOR, Luiz. **É preciso repensar formas de combater o assédio moral no trabalho**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2005-fev-28/assedio_moral_trabalho_combatido>. Acesso em: 03 jul. 2012.

BAYLOS, Antonio. **Direito do trabalho: modelo para armar**. São Paulo: LTr, 1999.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola. **Diccionario de política**. 2.ed. México: Siglo Veintiuno, 1982.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

CALVO, Adriana Carrera. **Assédio moral institucional e a dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <www.calvo.pro.br>. Acesso em: 04 jul. 2012.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

CHAUÍ, Marilena. Introdução. In: LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. Tradução de J. Teixeira Colho Netto. São Paulo: Hucitec; Unesp, 1999.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. Jackson Coelho; HITOMI, Alberto H. **Indivíduo trabalho e sofrimento**: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1992

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

_____. A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2.ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p.167-185.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5.ed. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **A banalização da injustiça social**. 7.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano moral**: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

FONSECA, Maíra Silva Marques da. **Redução da jornada de trabalho**: fundamentos interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2012.

FONSECA, Márcio Alves da. **Michel Foucault e o direito**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho**: do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2002.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, n.67-06/670, p.169-191, jun. 2003.

_____. **Saúde mental para e pelo trabalho**. Disponível em: <www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2006/saude_mental/anais/artigos/Ricardo_Tadeu.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2012.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v.71, n.1, p.34-45, jan. 2007.

FOUCAULT, Michel. **A verdade e as formas jurídicas**. Rio de Janeiro: NAU, 2003.

_____. **Vigiar e punir**: história da violência nas prisões. 35.ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

GESTOSO, Carlos Guillén *et al.* **Mobbing**: una visión psicosocial y organizacional. In: AGUADO, Paz María de la Cuesta; DEL RÍO, Teresa Pérez (Coords.). **Violencia y género en el trabajo**: respuestas jurídicas a problemas sociales. Sevilla: Mergablum Edición y Comunicación, 2004. p.32-58.

GIZZI, Jane Salvador de Bueno. O poder diretivo e seus limites na relação de emprego. In: RAMOS FILHO, Wilson. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.81-99.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Maria France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 12.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

LECLERC, Chantal. Assédio moral. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v.17, n.34, p.11-39, set. 2007.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MACHADO, Sidnei. **Direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MARX, Karl. **O capital**: parte segunda. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975. v.1.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O manifesto comunista**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. rev. São Paulo: Saraiva, 1997.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral coletivo no direito do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v.73, n.5, p.557-562, maio 2009.

NAVARRO, Francisco González. **Acoso psíquico en el trabajo**: el alma, bien jurídico a proteger. Madrid: Civitas Ediciones, 2002.

PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.65, n.3, p.279-291, mar. 2001.

RAMOS FILHO, Wilson. Direito, economia, democracia e o sequestro da subjetividade dos juslaboralistas. **Revista do TRT da 9.^a Região**, Curitiba, p.147-166, 2001.

_____. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão dos recursos humanos. **Revista Praedicatio**, Maranhão, v.1, n.1, 2008. Disponível em: <<http://revistapraedicatio.inf.br/download/artigo07.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2012.

_____. Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Revista Eletrônica Curso de Direito UNIFACS**, n.108, 2009. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>. Acesso em: 25 jan. 2012.

_____. Trabalho e regulação: o direito capitalista do trabalho e as crises econômicas. In: _____. **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010. p.341-381.

_____. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do assédio moral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região**, v.32, n.59, p.113-130, jul./dez. 2007.

SAUTER, Steven L.; MURPHY, Lawrence R. Abordagens à prevenção do stress no trabalho nos Estados Unidos. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005. p.182-201.

SCHATZMAM, Mariana; GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Liz Andrea; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p.17-33.

_____. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p.33-42.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.30-44, 2008.

VIFORCOS, Beatriz Agra; FERNÁNDEZ, Roberto Fernández; LÓPEZ, Rodrigo Tascón. **La respuesta jurídico-laboral frente al acoso laboral en el trabajo**. Murcia: Laborum, 2004.

WEBER, Max. **Economía y Sociedad**. México: Fondo de Cultura Economica, 1944. v.4.

_____. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. 4.ed. Brasília: Universidade de Brasília, 2000. v.1.

_____. **A ética protestante e o "espírito" do capitalismo**. Tradução de José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.